ՆԱԽԱԾՆՆԴՅԱՆ ԵՎ ՀԵՏԾՆՆԴՅԱՆ ՇՐՋԱՆՈՒՄ ՀԱՅՐԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՁԵՌՆԱՐԿ

ՄԻԱՍԻՆ ԸՆԴԴԵՄ

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐԻ ԵՎ ԲՌՆՈՒԹՅԱՆ #eu4genderequality

Սեպտեմբեր 2021 թ.

ՆԱԽԱԾՆՆԴՅԱՆ ԵՎ ՀԵՏԾՆՆԴՅԱՆ ԽՆԱՄՔՈՒՄ ՀԱՅՐԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՁԵՌՆԱՐԿ ԲՈՒԺԱՇԽԱՏՈՂՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

ՀԵՂԻՆԱԿՆԵՐ՝

Կարին Լեպիլլեզ, Ավագ գենդերային խորհրդատու, Ներառական հասարակություններ (Inclusive Societies)

Զէ Նեմբհարդ, ծրագրի ղեկավարի տեղակալ, Պրումոնդո ԱՄՆ

Մեյսի Ուլուստալի, Ջորջթաունի համալսարանի ուսանող, հետազոտող

Կլարա Ալեման, ծրագրերի տնօրեն, Պրոմունդո ԱՄՆ

ԳՐԱԽՈՍՆԵՐ՝

Նուրգուլ Կինդերբաեւա՝ Գենդերային ծրագրի մասնագետ, ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադարամի (ՄԱԲՀ) Արեւելյան Եվրոպայի եւ Կենտրոնական Ասիայի (ԱԵԿԱ) տարածաշրջանային գրասենյակ

Թեյմուր Սեյիդով՝ Ծրագրի մասնագետ, ՄԱԲՀ ԱԵԿԱ տարածաշրջանային գրասենյակ

Իոնելա Հորգա՝ Գենդերային հարցերով /ԳՀԲ փորձագետ, ՄԱԲՀ ԱԵԿԱ տարածաշրջանային գրասենյակ

Օլգա Օսաուլենկո՝ «ԵՄ-ն հանուն տղամարդկանց եւ կանանց իրավահավասարության» (EU4GE) համատեղ ծրագրի ղեկավար, ՄԱԿ Կանայք/ ՄԱԲՀ

Նարինե Բեգլարյան՝ Ծրագրի համակարգող, ՄԱԲՀ Հայաստան

Վահե Գյուլխասյան Վերարտադրողական առողջության ծրագրի վերլուծաբան, ՄԱԲՀ Հայաստան

Բահիջա Ալիևա, Ծրագրի վերլուծաբան, ՄԱԲՀ Ադրբեջան

Խալիսա Շահվերդիեւա՝ Ծրագրի համակարգող, ՄԱԲՀ Ադրբեջան

Օլգա Լուկաշովա՝ Գենդերային ծրագրի վերլուծաբան, ՄԱԲՀ Բելառուս

Ալիաքսանդր Դեւիձենկա՝ Սեռական եւ վերարտադրողական եւ երիտասարդական ծրագրերի վերլուծաբան, ՄԱԲՀ Բելառուս

Մարիկա Կուրդաձե՝ Ծրագրի պատասխանատու, ՄԱԲՀ Վրաստան

Ջորջ Մատարաձե՝ Ծրագրի վերլուծաբան, ՄԱԲՀ Վրաստան

Վիոլետա Տերգուտա՝ Ծրագրի համակարգող, ՄԱԲՀ Մոլդովա

Եվգենյա Բեռզան՝ Վերարտադրողական առողջության ծրագրի վերլուծաբան, ՄԱԲՀ Մոլդովա

Նատալյա Կոշովսկա, Ծրագրի վերլուծաբան, ՄԱԲՀ Ուկրաինա

Վալերիա Տարան-Գաիդուկ՝ Ծրագրի համակարգող, ՄԱԲՀ Ուկրաինա

Բոհդան Պիդվերբեցկի՝ Վերարտադրողական առողջության ծրագրի աշխատակից, ՄԱԲՀ Ուկրաինա

Սույն ձեռնարկը հրատարակվել է Եվրոպական միության կողմից ֆինանսավորվող և «ՄԱԿ Կանայք»-ի ու ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի կողմից իրականացվող «ԵՄ-ն հանուն գենդերային իրավահավասարության. Միասին ընդդեմ գենդերային կարծրատիպերի և բռնության» ծրագրի շրջանակներում: Հրապարակումը պատրաստվել է Եվրոպական միության ֆինանսական աջակցությամբ: Բովանդակության համար պատասխանատվություն են կրում «ՄԱԿ Կանայք»-ը և ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամը, և պարտադիր չէ, որ այն արտացոլի Եվրոպական միության տեսակետները:

Ձեռնարկի հայերեն տարբերակը թարգմանվել և հրատարակվել է «ԵՄ-ն հանուն գենդերային իրավահավասարության. Միասին ընդդեմ գենդերային կարծրատիպերի և բռնության» ծրագրի շրջանակներում: Այն համապատասխանեցվել է ազգային համատեքստին՝ հաշվի առնելով ՀՀ օրենսդրությունը, հանրության մշակութային և սոցիալ-հոգեբանական առանձնահատկությունները:

Ազգային ձեռնարկի ադապտացիան և թարգմանությունն իրականացրել է «Շենգավիթ» բժշկական կենտրոնի գլխավոր բժշկի տեղակալ, բ.գ.թ. Ռուսուդան Վարդանյանը:

Շապիկի նկարը՝ Սերխիյ Բոբիկի /Shutterstock.com

ԲՈՎԱՆԴԱԿՈՒԹՅՈՒՆ

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ 8

ՀԱՄԱՏԵՔՍՏԸ 10

«ԾՐԱԳԻՐ Պ»-Ի ՄՈՏԵՑՈՒՄԸ 11

ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ 12

«ԾՐԱԳԻՐ Պ»-Ի ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ 13

«ԾՐԱԳԻՐ Պ»-Ի ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ 13

ՈՒՄ ՀԱՄԱՐ Է ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ԱՅՍ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՓԱԹԵԹԸ 13

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ 14

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ՏԵՐՄԻՆՆԵՐ 17

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐՄԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄ 20

ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆ ՏԱՆՈՂ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ 20

ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԱՊԱՀՈՎ ՄԻՋԱՎԱՅՐԻ ՍՏԵՂԾՈՒՄ 20

ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ԱՌՑԱՆՑ ԱՆՑԿԱՑՄԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ 22

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՆԿԱՐԱԳԻՐ ԵՎ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔ: ԻՆՉՊԵՍ ՕԳՏԱԳՈՐԾԵԼ ՍՈՒՅՆ ՓԱԹԵԹԸ 24

ՄՈԴՈՒԼ 1: ԳԵՆԴԵՐ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅՈՒՆ 26

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 1: ԱՐԴՅՈ՞Ք ԿԱՐԵՎՈՐ Է ԳԵՆԴԵՐԸ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ՀԱՐՑԵՐՈՒՄ 26

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 2: ՍԵՌ ԵՎ ԳԵՆԴԵՐ 29

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 3: ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ 31

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 4: ԻՆՔՆՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆ 37

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 5: ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՐԴԱՐԱՑԻՈՒԹՅՈՒՆ 41

ՄՈԴՈՒԼ 2: ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՊՐԱԿՏԻԿԱ 45

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 1: ԱՌԱՎԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԵՎ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐ 45

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 2: ՆԱԽԱԾՆՆԴՅԱՆ ԱՅՑԵՐԻ ՓՈՐՁԱՌՈՒԹՅՈՒՆ 49

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 3: ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆ 52

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 4: ՀԱՋՈՂՎԱԾ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ 55

ՄՈԴՈՒԼ 3: ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԻՄՔՈՎ ԲՌՆՈՒԹՅՈՒՆ 58

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 1: Ի՞ՆՉ Է ԳՀԲ-Ն 58

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 2: ԳՀԲ-Ի ԵՆԹԱՐԿՎԱԾ ԱՅՑԵԼՈՒՆԵՐԻՆ ԱՐՁԱԳԱՆՔՈՒՄ 63

ՄՈԴՈՒԼ 4: ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ԿԱՄՔ ԵՎ ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ 66

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 1: ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ 66

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 2: ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԼԱՆԱՎՈՐՈՒՄ 71

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 3: ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՄ ՂԵԿԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆԸ 73

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1: ՍԱՌՈՒՅՑԿՈՏՐՈՒԿՆԵՐ ԵՎ ԱԿՏԻՎԱՑՆՈՂ ՎԱՐԺԱՆՔՆԵՐ 73

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2: ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ՕԺԱՆԴԱԿ ՆՅՈՒԹԵՐ 79

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3: ՕՐՎԱ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄՆԵՐ 115

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4: ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՁԵՎԱԹԵՐԹ 116

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5: ՊՐԵԶԵՆՏԱՑԻԱՅԻ ՍԼԱՅԴՆԵՐ 120

ՀԱՊԱՎՈՒՄՆԵՐ

ՔՀԿ	քաղաքացիական հասարակական կազմակերպություն
ԳՀԲ	գենդերային հիմքով բռնություն
ԱԵԿԱ	Արևելյան Եվրոպա և Կենտրոնական Ասիա
ԱԵԿԱՏԳ	ԱԵԿԱ տարածաշրջանային գրասենյակ
ԵՄ	Եվրոպական միություն
ԿՍՕԽ	կանանց սեռական օրգանների խեղում
ՄԻԱՎ	մարդու իմունային անբավարարության վիրուս
ԲԶՄՀ	Բնակչության և զարգացման միջազգային համաժողով
ԾՊՄՖ	Ծնողության պլանավորման միջազգային ֆեդերացիա
ԶԿԲ	զուգընկերոջ կողմից բռնություն
ՄՆԵԱ	մայրական, նորածնային և մինչև 5 տարեկան երեխաների առողջություն
ՍՎԱ	սեռական և վերարտադրողական առողջություն
ՍՃՓՎ	սեռական ճանապարհով փոխանցվող վարակ
ՄԱԲՀ	ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամ
ՄԱԿ ԿԱՆԱՅՔ	ՄԱԿ-ի Գենդերային հավասարության և կանանց հզորացման կառույց
ԿԽԹ	կամավոր խորհրդատվություն և թեստավորում
ԱՀԿ	Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպություն

ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Խնամքում հայրերի վաղ ներգրավմանը նպաստելու առումով առաջնային նշանակություն ունի առողջապահության ոլորտը: Սակայն մոր և մանկան առողջության պահպանման ոլորտի մասնագետների հիմնական շփումը մայրերի և երեխաների հետ է, և հաճախ տղամարդիկ ընդգրկված չեն որպես կանանց աջակցող զուգընկեր կամ հենց խնամող: Այնուամենայնիվ, հետազոտությունները[1] ցույց են տալիս, որ որպես հուզական աջակցության և խնամքի կարևոր աղբյուր տղամարդկանց դերի կարևորման, ինչպես նաև հայրերի և երեխաների միջև վաղ, նույնիսկ նախածննդյան կապի ստեղծման կարևորության ճանաչմանը զուգընթաց զարգանում է նաև հայրերի և առողջապահական ոլորտի կապը: Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպությունը (ԱՀԿ) խորհուրդ է տալիս տղամարդկանց մասնակցել հղիության ընթացքում և ծննդաբերության ժամանակ՝ կանանց անձնական խնամքի հարցերում, կանանց տնային պայմաններում խնամքի միջոցառումների, հղիության և ծննդաբերության ժամանակ որակյալ խնամքի կիրառումը բարելավելու և մանկաբարձական և նորածնային բարդությունների առաջացման դեպքում ժամանակին բժշկական օգնություն ապահովելու նպատակով[2]:

Առողջապահության ոլորտը կարող է առանցքային դեր խաղալ խնամքում հայրերի մասնակցության գործընթացի ակտիվացման և զուգընկերների հետ պարտականությունները կիսելու պատրաստակամության խթանման համար: Ընդհանուր առմամբ պահանջվում է հետևյալը[3].

- հայրերի և տղամարդ խնամողների հետ աշխատելու վերաբերյալ մշակված համատեքստին համապատասխան ուղեցույցներ և ընթացակարգեր.
- քարոզչական և ուսուցողական նյութերի առկայություն սպասասրահում, որտեղ խոսվում է հայրության և զույգի սեռական և վերարտադրողական առողջության մեջ տղամարդու մասնակցության խրախուսման մասին.
- երբ տղամարդիկ խորհրդատվական սենյակում են, հարկավոր է խրախուսել, որ նրանք շարունակեն իրենց մասնակցությունը: Եթե նրանք ներկա չեն, ապա խրախուսել մայրերին՝ հայրերի հետ միասին այցելել բուժհաստատություն պայմանով, որ մայրերն իրենց այդպես ապահով կզգան ու կհամաձայնեն. անհրաժեշտ է, որ հարաբերություններում չլինի բռնություն, և այնքան ժամանակ, որքան հայրը կարող է մասնակցել այդ գործընթացին.
- առանձին դեպքերում հատուկ խորհրդատվության տրամադրում, եթե կինը միայնակ մայր է և չունի շփում հոր հետ, եթե ծնողները բաժանված են, եթե ծնողներից մեկը կամ երկուսը ունեն հաշմանդամություն, ինչպես նաև զույգի միջև կոնֆլիկտի, կանանց նկատմամբ բռնության, թմրամիջոցների և/կամ ալկոհոլի չարաշահման կամ հոգեկան առողջության հետ կապված խնդիրների առկայության դեպքում.
- ուշադրություն դարձնել հիվանդանոցային միջավայրին և քաղաքականությանը. ապահովել, որպես ապազա և ակտիվ ծնողների, ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց համար հաճելի միջավայր և հարմարեցնել ծառայությունները կանանց և տղամարդկանց ծնողական կարիքները բավարարելու համար:

Սույն փաթեթը մշակված է Արևելյան Եվրոպայում և Կենտրոնական Ասիայում առողջապահական ծառայություններ մատուցող հաստատություններին հղիության և ծննդաբերության ժամանակ տղամարդկանց ավելի ակտիվ ներգրավելու, այդպիսով նրանց զուգընկերների և երեխաների առողջության և բարեկեցության բարելավմանը նպաստելու, ինչպես նաև նրանց սեփական առողջությունը, բարեկեցությունը, միջանձնային կապեր հաստատելու ունակությունները և կապվածության զգացողությունները բարելավելու հարցում օժանդակելու

---

[1] Tokhi M, Comrie-Thomson L, Davis J, Portela A, Chersich M, Luchters S (2018) Involving men to improve maternal and newborn health: A systematic review of the effectiveness of interventions. PLoS ONE 13(1): e0191620.

[2] WHO (2015) Recommendations on health promotion interventions for maternal and newborn health. Available at: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/172427/9789241508742_report_eng.pdf

[3] WHO (2015) Recommendations on health promotion interventions for maternal and newborn health. Available at: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/172427/9789241508742_report_eng.pdf

համար: Ուսումնական այս փաթեթը հարկ է օգտագործել «Հղիության և ծննդաբերության ընթացքում հայրերի ներգրավման վերաբերյալ» ռեսուրսների փաթեթի հետ միասին:

ՀԱՄԱՏԵՔՍՏԸ

Սույն փաթեթը մշակվել է «ԵՄ-ն հանուն Կանանց և տղամարդկանց իրավահավասարության. Միասին ընդդեմ գենդերային կարծրատիպերի եւ բռնության» ծրագրի շրջանակներում, որը ֆինանսավորվում է Եվրոպական միության կողմից և համատեղ իրականացվում ՄԱԿ-ի Բնակչության հիմնադրամի ու «ՄԱԿ Կանայք» կազմակերպության կողմից Հայաստանում, Ադրբեջանում, Բելառուսում, Վրաստանում, Մոլդովայում և Ուկրաինայում: Ծրագիրը նպատակ ունի՝

1. փոփոխել կանանց իրավունքները սահմանափակող գենդերային կարծրատիպերի և հայրիշխանական նորմերի վերաբերյալ հանրության ընկալումները.
2. ընդլայնել երեխաների խնամքում և հայրերին ուղղված ծրագրերում տղամարդկանց մասնակցությունը.
3. ընդլայնել սոցիալական աշխատողների (միջնորդների) և քաղաքացիական հասարակության կազմակերպությունների գիտելիքները և գործիքակազմը բռնության կանխարգելմանն ուղղված ապացուցահենք ծրագրեր իրականացնելու համար՝ թիրախավորելով ընտանեկան բռնություն գործադրողներին:

«ԾՐԱԳԻՐ Պ»-Ի ՄՈՏԵՑՈՒՄԸ

Ոգեշնչվելով բրազիլացի սոցիոլոգ Պաուլո Ֆրեյրեի փորձից՝ ուսուցման այս փաթեթում ներառված մոտեցումը առողջապահական ծառայություններ մատուցողներին առաջնորդում է «քննադատական գիտակցության» ճանապարհով՝ խրախուսելով նրանց նախածննդյան առողջապահության ապահովման համատեքստում քննադատորեն անդրադառնալ գենդերային անհավասարության իրողություններին նպաստող և դրանք ձևավորող մշակութային պայմաններին: Մոտեցումը նպատակ ունի առողջապահական ծառայություններ մատուցողների համար ստեղծել պայմաններ, որոնք նրանց թույլ կտան մարտահրավեր նետել գենդերային դերերի վերաբերյալ սահմանափակող նորմերին, որոնք նրանց համար դժվարացնում են հայրերին ներգրավումը և մասնակցությունը նախածննդյան խնամքի գործընթացում, ինչպես նաև հասկանալ, թե ինչը կարող է տղամարդկանց խանգարել կամովին մասնակցել այդ գործընթացին:

Այս մոտեցումը բխում է սոցիո-էկոլոգիական մոդելից, որը նպատակ ունի ազդել հայրերի վրա գործող ազդեցությունների լայն շրջանակի վրա, ներառյալ անհատական ընկալումները և վերաբերմունքը, զուգընկերների, երեխաների, գործատուների, հասակակիցների և համայնքի անդամների հետ հարաբերությունները, լրատվամիջոցները և տեղական, տարածաշրջանային և ազգային քաղաքականությունները՝ խրախուսելով անհատական վերաբերմունքի և վարքագծի, ինչպես նաև հասարակության մեջ արմատավորված կարծրատիպային նորմերի կայուն փոփոխությունը: Ապացույցները վկայում են այն մասին, որ բազմաստիճան մոտեցումը ոչ միայն գենդերային նորմերի վերափոխման և գենդերային հավասարության անբաժանելի բաղկացուցիչն է, այլև օգնում է կազմակերպություններին կայուն ձևով ինստիտուցիոնալացնել այն փոփոխությունը, որ նրանք ցանկանում են իրականացնել՝ փոխելով գենդերային հավասարության խթանման հարցում համապատասխան հաստատությունների (օրինակ՝ առողջապահական համակարգի) պատկերացումները և գործելակերպը:

ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍՈՒԹՅՈՒՆ

Ըստ «Ծրագիր Պ» մոդելի՝ տղամարդիկ՝

- **սովորում են՝** գենդերային նորմերի վերաբերյալ հարցեր բարձրացնելով և քննադատական մտածողության միջոցով.
- **վերարտադրում են** արդար և ոչ բռնի վերաբերմունք ու վարքագիծ համապատասխան տարածքում.
- **յուրացնում են** գենդերային այս նոր վերաբերմունքն ու նորմերը՝ կիրառելով դրանք անձնական հարաբերություններում և կյանքում:

Օժանդակող հաստատությունները և կառույցներն այս ընդհանուր խմբային կրթական գործընթացն իրականացնելիս հնարավորություն են տալիս ներգրավված առողջապահական ծառայություններ մատուցող անհատներին և իրենց հաստատություններին ունենալ անհրաժեշտ գործիքակազմ՝ գենդերային արդարության հարցում փոփոխություն իրականացնողներ լինելու համար: Ի վերջո, այս գործընթացը նպաստում է գենդերային արդարության և վերաբերմունքի ու վարքի փոփոխության հասնելուն:

«ԾՐԱԳԻՐ Պ»-Ի ՆՊԱՏԱԿՆԵՐԸ

- Խթանել գենդերային հավասարությունը զույգերի փոխհարաբերություններում, ինչը ենթադրում է խնամքի և տնային աշխատանքի արդարացի բաշխում:
- Բարելավել տղամարդկանց ինքնավստահությունն ու արդյունավետությունը երեխայի խնամքի հարցերում, որպեսզի երեխան զարգանա և հաջողի:
- Երեխաների ֆիզիկական պատժի և երեխաների նկատմամբ բռնության այլ ձևերի մերժման միջոցով խթանել դրական ծնողավարումը և երեխաների հետ առողջ հարաբերությունները:
- Կանխել կանանց նկատմամբ բռնությունը և խթանել առողջ ու երջանիկ հարաբերությունները:
- Խրախուսել զույգերին իրենց երեխաներին սովորեցնել գենդերային հավասարության արժեքները և օրինակ ծառայել՝ իրենց հարաբերություններում առաջնորդվելով այդ հավասարության սկզբունքով:

«ԾՐԱԳԻՐ Պ»-Ի ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ

Ծրագիրը խրախուսում է այն հայրերին և արական սեռի խնամողներին, որոնք՝

- ակտիվորեն ներգրավված են երեխայի խնամքի և դաստիարակության մեջ՝ երեխայի պլանավորումից սկսած, հղիության ընթացքում, ծննդաբերության ժամանակ և երեխայի ծնվելուց հետո.
- ստանձնում են հավասար և համատեղ պատասխանատվություն, ինչ վերաբերում է տնային գործերում և իրենց զուգընկերոջ հետ երջանիկ, առողջ և հոգատար հարաբերությունների զարգացմանը.
- աջակցում են գենդերային հավասարությանը և արժևորում կանանց ու երեխաների իրավունքները.
- ընդդիմանում են կանանց և երեխաների նկատմամբ բռնության ցանկացած դրսևորման:

ՈՒՄ ՀԱՄԱՐ Է ՆԱԽԱՏԵՍՎԱԾ ԱՅՍ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՓԱԹԵԹԸ

Այս ուսումնական փաթեթը ստեղծվել է այն դասընթացավարների համար, որոնք բուժաշխատողների համար իրականացնում են վերապատրաստման դասընթացներ նախածննդյան խնամքի և ծննդաբերության ընթացքում տղամարդկանց ներգրավելու թեմայով: Վերապատրաստման փաթեթը ներառում է երկօրյա ծրագիր, որը նախատեսում է առողջապահության ոլորտի մասնագետներին ծանոթացնել գենդերային և առողջապահական հիմնական հասկացություններին, վերանայել նախածննդյան խնամքի միջոցառումներում տղամարդկանց ներգրավման ապացույցներն ու փորձը, մասնակցային աշխատանքի շրջանակներում իրականացնել իրենց առողջապահական հաստատության

գնահատում և մշակել ինստիտուցիոնալ և քաղաքականության փոփոխությունների գործողությունների պլան:

Դասընթացը նախատեսված է առողջապահական տարբեր հաստատությունների մասնագետների համար՝ առողջապահական ոլորտի մասնագետների շրջանում ծրագրի հիմնական գաղափարներն ու սկզբունքները տարածելու նպատակով. նախ Հայաստանի երեք մարզերում, այնուհետև՝ երկրի ողջ տարածքում: Նրանք հնարավորություն կունենան իրենց հաստատությունները գնահատել՝ տղամարդկանց համար բարենպաստ միջավայրի տեսանկյունից, կազմել նախածննդյան, ծննդաբերական և հետծննդյան շրջաններում խնամքի միջոցառումներում տղամարդկանց ներգրավելու գործողությունների պլան և պատրաստել առաջարկներ՝ ղեկավարությանը տեղում ներկայացնելու համար:

Ուսումնական փաթեթը մշակվել է «Հղիության և ծննդաբերության ընթացքում տղամարդկանց ներգրավման վերաբերյալ» ռեսուրսների փաթեթին համապատասխան: Փաթեթները պետք է տրամադրվեն բոլոր մասնակիցներին դասընթացի սկզբում որպես ռեսուրս, որը թույլ կտա նրանց գործնականում կիրառել տեսական գիտելիքները, ինչպես նաև մանրամասն ուսումնասիրել որոշակի թեմաներ, օրինակ՝ գենդերային հիմքով բռնությունը:

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐՆԵՐԻ ԸՆՏՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ[4]

Փորձառու դասընթացավարների ընտրությունը գենդերային փոխակերպման ծրագրերի հաջողության գրավականն է: Բացի այն, որ մասնակիցները ձեռք են բերում նոր հմտություններ և սովորում են դրսևորել անաչառ վարքագիծ, գենդերային փոխակերպման ամենաարդյունավետ ծրագրերը սկիզբ են դնում ինքնաքննադատական և ինքնաարտացոլման գործընթացին, և խմբի անդամների միջև ստեղծում են համերաշխություն այդ փոփոխությունները խթանելու համար: Հմուտ դասընթացավարները կարող են կյանքի կոչել քննադատական գիտակցության զարգացման այս գործընթացը և շարունակաբար աջակցել կայացմանը: Հետևյալ առաջարկությունների հիմքում այն դասերն են, որոնք քաղել է «Պրոմունդոյի» աշխատախումբը ամբողջ աշխարհում դասընթացավարների հետ հայրերի ներգրավվածության վերաբերյալ գենդերային փոխակերպման դասընթացներ իրականացնելու արդյունքում:

Փնտրեք մասնակիցների հետ աշխատելու մեթոդական փորձ ունեցող դասընթացավարների

Հաշվի առեք ծրագրի իրականացման համար ընտրված դասընթացավարների աշխատանքային փորձը: Օրինակ՝ այն մասնակիցները, որոնք նախկինում վերապատրաստվել են որպես ուսուցիչ, կարող են դժվարանալ մասնակիցների հետ աշխատանք տանելու մեթոդների յուրացման հարցում: Որոշ դասընթացավարներ կարող են լինել հմուտ և վստահելի համայնքում, սակայն դասավանդման իրենց պաշտոնական ձևի պատճառով կարող են վերադառնալ ավանդական դասընթացային ոճին, ինչը չի նպաստում քննադատական գիտակցության զարգացմանը:

---

[4] Modified slightly from Promundo-US and Plan International Canada. (2020). Role of Facilitation in Gender-Transformative Programs That Engage Men and Boys. Washington, DC: Promundo.

Օգտագործեք դերախաղ դասընթացավարների ընտրության հարցազրույցների ժամանակ

Հավաքագրման հաջող ռազմավարությունը կարող է ներառել մեծ թվով մարդկանց դիտարկումը և հետագա մանրամասն քննարկումների իրականացումը: Ընդգծեք միջանձնային շփման հմտությունների կարևորությունը՝ որպես դասընթացավարի պաշտոնի հիմնական պահանջ: Դերային խաղեր ներառող հարցազրույցների կիրառումը կարող է արդյունավետ միջոց լինել դասընթացավարի պաշտոնի համար անհրաժեշտ շփման հմտությունները ստուգելու համար:

Նշեք անհրաժեշտ հատուկ հմտությունները և հատկանիշները

Ստորև բերված է միջանձնային շփման հատկանշական հմտությունների և որակների ցանկը, որոնց պետք է տիրապետեն համապատասխան թեկնածուները:

- Անկեղծ և սրտաբաց
- Համեստ
- Ունի հուզական հասունություն
- Կարողանում է «ոտքի վրա» մտածել
- Բաց է նոր մարդկանց հետ շփվելու և նոր գաղափարների համար
- Լավ ունկնդիր է
- Շրջապատող մարդկանց ապահովության զգացողություն է հաղորդում
- Ուղղորդում է քննարկումները
- Խրախուսում է կարծիքներ արտահայտելը
- Քննադատության հանդեպ ունի կառուցողական մոտեցում

Կարող եք փնտրել կանանց իրավունքների ոլորտում գործող և սոցիալական արդարություն քարոզող առաջադեմ կազմակերպությունների շրջանակներում՝ որպես ուժեղ դասընթացավարների բացահայտելու լավ աղբյուր

Առաջադիմական օրակարգ ունեցող համայնքային կազմակերպությունները և կանանց իրավունքներով զբաղվող հասարակական կազմակերպությունները, որպես կանոն, արդեն համայնքներում մեծ փորձ ունեն և կարող են օգնել բացահայտել համապատասխան թեկնածուներին: Նրանք, ամենայն հավանականությամբ, արդեն իսկ մարմնավորում են գենդերային նորմերը վերափոխող ծրագրերի այնպիսի արժեքներ, ինչպիսիք են մասնակցային մոտեցման կիրառումը, նվազագույն վնաս հասցնելը և, ի թիվս այլոց, կանանց, երեխաների և խոցելի ու անտեսված խմբերի վրա կենտրոնացումը:

Դասընթացավարների համար վերապատրաստման բավարար ժամանակը և ինտենսիվությունը խիստ կարևոր են, սակայն, ժամանակի և ինտենսիվության լավագույն տարբերակի վերաբերյալ տարբեր կարծիքներ կան: Կա հետազոտություն[5], որը փաստում է, որ վերապատրաստման տասը օրը բավարար չէ, և որ կախված նոր հավաքագրված դասընթացավարների հմտություններից և փորձից, 25 օրը (ներառյալ դասընթացների ընթացքում ստացած գիտելիքների ամրապնդումը) կարող է ավելի նպատակահարմար լինել: «Պրոմունդոյի» դասընթացավարների դասընթացները սովորաբար տևում են հինգ օր (կամ տասը օր, եթե ծրագիրը տևական է, իրականացվում է ամիսների ընթացքում):

---

[5] Bartel, D. (2018). Training and mentoring community facilitators to lead critical reflection groups for preventing violence against women. The Prevention Collaborative.

Դասընթաց վարելու տեսական հիմքերի քննարկումը կարող է օգնել հստակեցնել նպատակները

Դասընթացավարները կարող են վերադառնալ դասախոսական ոճի ուսուցման եղանակներին, եթե նրանք լիարժեք չեն արժևորում մասնակցային մոտեցում ընտրելու դրդապատճառը: Այդ ընտրության և տեսական հիմքերի մասին գիտելիքների փոխանակումը կարող է օգնել կանխել դա:

Երկարաժամկետ նպատակները սկզբում միասին հստակեցրեք: Ծրագրի նպատակները, ինչպիսիք են՝ ավանդական գենդերային նորմերին անդրադառնալը, սովորելու հմտությունները և ակտիվ գործելու և գործարկելու համար խմբեր ստեղծելը, պետք է հստակ ձևակերպվեն և համաձայնեցվեն բոլոր դասընթացավարների և գործընկերների հետ, այլապես գործնականում գուցե կորչի կամ փոխվի դասընթացի հիմնական շեշտադրումը:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ՏԵՐՄԻՆՆԵՐ[6]

Գենդեր

Գենդեր հասկացությունը վերաբերում է այն դերերին, վարքագծերին, գործողություններին և հատկանիշներին, որոնք տվյալ պահին տվյալ հասարակությունը ճիշտ է համարում տղամարդկանց և կանանց համար: Բացի արական կամ իգական սեռի պատկանելության հետ ասոցացված սոցիալական հատկանիշներից և հնարավորություններից և կանանց ու տղամարդկանց, աղջիկների ու տղաների միջև հարաբերություններից, գենդեր հասկացությունը վերաբերում է թե կանանց և թե տղամարդկանց հարաբերություններին: Այս հատկանիշները, հնարավորությունները և հարաբերությունները ձևավորվել են հասարակության մեջ և, հետևաբար, մարդիկ իմանում են դրանց մասին հասարակության այլ անդամների հետ շփումների միջոցով: Դրանք հատուկ են իրավիճակին կամ ժամանակին և կարող են փոփոխվել: Գենդերով է պայմանավորվում, թե ինչ է ակնկալվում կնոջից ու տղամարդուց, թույլատրվում նրանց և արժևորվում նրանց մեջ տվյալ իրավիճակում: Հասարակությունների մեծամասնությունում կան տարբերություններ և անհավասարություն կանանց և տղամարդկանց միջև՝ վերագրվող պարտականությունների, կատարվող գործողությունների, ռեսուրսների հասանելիության և վերահսկման, ինչպես նաև որոշումներ կայացնելու հնարավորությունների առումով: Գենդերը, ինչպես նաև սոցիալական և մշակութային վերլուծության այլ կարևոր չափանիշներ, ավելի լայն մշակութա-սոցիալական հասկացության մի մաս են, ներառյալ դասը, ռասան, աղքատության մակարդակը, էթնիկ խումբը, սեռական կողմնորոշումը, տարիքը և այլն:

Գենդերային հիմքով բռնություն

Գենդերային հիմքով բռնությունը (ԳՀԲ) ընդհանուր հասկացություն է, որը ներառում է ցանկացած վնասակար գործողություն, որ կատարվում է անձի կամքին հակառակ և հիմնված է կանանց և տղամարդկանց սոցիալական (գենդերային) տարբերությունների վրա: ԳՀԲ որոշ տեսակներն ու բնույթը տարբերվում են ըստ մշակույթների, երկրների և տարածաշրջանների: Օրինակները ներառում են սեռական բնույթի բռնությունը, ներառյալ սեռական շահագործումը/բռնությունը և հարկադրված մարմնավաճառությունը, ընտանեկան բռնությունը, թրաֆիքինգը, հարկադրված կամ վաղ ամուսնությունը, պատվի համար սպանությունները և այրիների ժառանգությունը տնօրինելը՝ նրանց հանգուցյալ ամուսնու ազգականի հետ ամուսնացնելով:

Գենդերային հավասարություն

Գենդերային հավասարությունն ընդգրկում է իր մեջ կանանց և տղամարդկանց, աղջիկների և տղաների հավասար իրավունքները, պարտականությունները և հնարավորությունները: Հավասարությունը չի նշանակում, որ կանայք և տղամարդիկ նույնացվում են, այլ որ կանանց և տղամարդկանց իրավունքները, պարտականությունները և հնարավորությունները կախված չեն տղամարդ կամ կին ծնվելու իրողությունից: Գենդերային հավասարությունը ենթադրում է, որ հաշվի են առնվում ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց շահերը, կարիքներն ու առաջնահերթությունները՝ ընդունելով կանանց և տղամարդկանց տարբեր խմբերի բազմազանությունը: Գենդերային հավասարությունը կանանց հարցը չէ. այն պետք է մտահոգի և լիովին ներգրավի ինչպես տղամարդկանց,

---

[6] Unless specified otherwise, all terminology has been sourced from the UN Women Gender Equality Glossary (https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=36) and the UN Term Portal (https://unterm.un.org).

այնպես էլ կանանց: Կանանց և տղամարդկանց միջև հավասարությունը դիտվում է և՛ որպես մարդու իրավունքների խնդիր, և՛ որպես մարդակենտրոն կայուն զարգացման նախապայման ու ցուցանիշ:

Գենդերային արդարություն

Միավորված ազգերի կազմակերպության շրջանակներում կիրառվող ավելի նախընտրելի տերմինը գենդերային հավասարությունն է, ոչ թե գենդերային արդարությունը: Գենդերային արդարությունը սոցիալական արդարության մեկնաբանման տարր է, որը սովորաբար հիմնված է ավանդույթի, սովորույթի, կրոնի կամ մշակույթի վրա, որն առավել հաճախ ի վնաս կանանց է: Գենդերային արդարության նման օգտագործումը՝ կանանց առաջընթացի հետ կապված, համարվում է անընդունելի: 1995 թ. Պեկինի համաժողովի ժամանակ համաձայնություն ձեռք բերվեց, որ կկիրառվի հավասարություն տերմինը:

Դա հետագայում հաստատվեց Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի վերացման կոմիտեի կողմից՝ Գլխավոր 28-րդ հանձնարարականում: «Մասնակից պետություններին հանձնարարված է օգտագործել բացառապես կանանց և տղամարդկանց հավասարություն կամ գենդերային հավասարություն հասկացությունները և չօգտագործել գենդերային արդարություն հասկացությունը Կոնվենցիայով իրենց պարտավորությունների իրականացման ընթացքում: Նշված հասկացությունը որոշ պետությունների կողմից օգտագործվում է կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ՝ ըստ նրանց համապատասխան կարիքների, որպես արդար վերաբերմունքի ցուցաբերում: Սա կարող է ներառել հավասար վերաբերմունք կամ վերաբերմունք, որը տարբեր է, բայց համարժեք՝ իրավունքների, արտոնությունների, պարտավորությունների և հնարավորությունների առումով»:

Գենդերային նորմեր

Գենդերային նորմերը գաղափարներ են այն մասին, թե ինչպիսին պետք է լինեն տղամարդիկ և կանայք, և թե ինչպիսի վարքագիծ նրանք պետք է դրսևորեն: Մենք ընդունում և սովորում ենք այդ «կանոնները» կյանքի վաղ շրջանում: Սա ստեղծում է գենդերային սոցիալականացման և կարծրատիպավորման կյանքի ցիկլ: Այլ կերպ ասած, գենդերային նորմերն այն չափանիշներն ու ակնկալիքներն են, որոնց, ընդհանուր առմամբ, գենդերային ինքնությունը համապատասխանում է այն ժամանակահատվածում, որը սահմանում է տվյալ հասարակությունը, մշակույթը և համայնքը:

Գենդերային հարաբերություններ

Գենդերային հարաբերությունները սոցիալական հարաբերությունների հատուկ ենթախումբ են, որոնք միավորում են տղամարդկանց և կանանց՝ որպես սոցիալական խմբեր տվյալ համայնքում, ներառյալ այն, թե ինչպես է իշխանությունը, ռեսուրսների հասանելիությունը և վերահսկումը բաշխված սեռերի միջև: Գենդերային հարաբերությունները հատվում են սոցիալական հարաբերությունների բոլոր այլ որոշիչ գործոնների՝ տարիքի, էթնիկ պատկանելության, ռասայի, կրոնի հետ, որպեսզի որոշվի սոցիալական խմբում գտնվող մարդկանց դիրքն ու ինքնությունը: Քանի որ գենդերային հարաբերությունները սոցիալական կառուցվածք են ենթադրում, դրանք ժամանակի ընթացքում կարող են փոխակերպվել և ավելի արդարացի դառնալ:

Գենդերային դերեր

Գենդերային դերերը վերաբերում են սոցիալական և վարքային նորմերին, որոնք, որոշակի մշակույթի շրջանակներում, կոնկրետ սեռի անձանց են վերագրվում ու համարվում հենց այդ սեռին սոցիալապես համապատասխան: Դրանք հաճախ որոշում են ավանդական պարտականությունը ու խնդիրները, որոնք դրված են տղամարդկանց, կանանց, տղաների և

աղջիկների վրա (տես աշխատանքի գենդերային բաժանում): Գենդերային հատուկ դերերը հաճախ պայմանավորված են տնային տնտեսությունների կառուցվածքով, ռեսուրսների հասանելիությամբ, համաշխարհային տնտեսության հատուկ ազդեցություններով, հակամարտությունների կամ աղետների առաջացմամբ և այլ աշխարհագրական կամ երկրին բնորոշ գործոններով, օրինակ՝ բնապահպանական պայմաններով: Ինչպես գենդերը, այնպես էլ գենդերային դերերը կարող են զարգանալ ժամանակի ընթացքում, մասնավորապես՝ կանանց հզորացման և տղամարդկության կերպարանափոխման միջոցով:

Սեռ[7]

Բժշկական տերմին է, որը նշանակում է սեռական օրգանների, քրոմոսոմների, արտաքին սեռական օրգանների, երկրորդային սեռական հատկանիշների և հորմոնալ հավասարակշռության որոշակի համադրություն, որն օգտագործվում է անհատին ըստ սեռական պատկանելության՝ իգական, արական կամ ինտերսեքսուալ դասակարգելու համար:

Սեքսիզմ

Այն ենթադրությունն է, որ մեկ սեռը առավել է մյուսի նկատմամբ, և դրա հետևանքով ենթադրյալ «ցածր» սեռի ներկայացուցիչների նկատմամբ կիրառվող խտրականությունը, հատկապես տղամարդկանց կողմից կանանց նկատմամբ: Բացի դրանից, այն նաև սեռի հիման վրա սոցիալական դերերի ավանդական կարծրատիպերին համապատասխանելն է:

[7] Williams Institute on Sexual Orientation and Gender Identity Law and Public Policy. https://lgbt.williams.edu/resources/terms/

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐՄԱՆ ՈՒՂՂՈՐԴՈՒՄ

ՓՈՓՈԽՈՒԹՅԱՆ ՏԱՆՈՂ ՎԵՐԱՊԱՏՐԱՍՏՈՒՄ

Այս երկօրյա դասընթացը նախատեսում է աջակցել մասնակիցներին, որպեսզի նրանք անցնեն ինքնաճանաչողության ճանապարհով, որին կհաջորդի գործողությունների պլանավորումը և առաջնահերթությունների սահմանումը: Այն նաև նախատեսում է հաստատության անձնակազմի և ղեկավարության միջև փոփոխությունների նախաձեռնման պատասխանատվության հիմքերի ձևավորումը: Այս գործընթացը կիրականացվի՝ անձնակազմի կողմից ղեկավարությանը առաջարկներ ներկայացնելով և դրանք, ըստ առաջնահերթությունների, իրականացնելով:

ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԱՊԱՀՈՎ ՄԻՋԱՎԱՅՐԻ ՍՏԵՂԾՈՒՄ[8]

Գենդերային նորմերը վերափոխող ծրագրերի ժամանակ բարդ և նուրբ թեմաներ են արծարծվում: Հնարավոր է՝ դասընթացավարները դժվարանան մասնակիցների համար բարդ հասկացությունները առավել պարզ ու հասկանալի տերմիններով բացատրելու հարցում, կամ գուցե անհարմար զգան՝ որոշ թեմաների շուրջ խոսելիս: Հնարավոր է՝ որոշ դասընթացավարներ ցանկանան ուսումնառության արդյունքներ ցույց տալ՝ մասնակիցներին ակամա հուշելով «ճիշտ» պատասխանները, այլ ոչ թե կենտրոնանալ քննադատական մտածողության և երկխոսության վրա: Գուցե դասընթացավարները դժվարությամբ վարեն քննարկումներն ու կառավարեն խմբերի աշխատանքի ընթացքը տարբեր պատճառներով, օրինակ՝ խմբում բարդ կամ «ընթացքը կառավարող» մասնակիցների առկայությունը, որոնք կարող են քննարկումը խափանել կամ ճնշել այն մասնակիցներին, ովքեր չեն ցանկանում կիսվել անձնական փորձով: Ստորև բերված ուղեցույցը նպատակ ունի օգնել դասընթացավարներին հարթելու այն խնդիրները, որոնք կարող են ի հայտ գալ գենդերային նորմերը վերափոխող ծրագրերի իրականացման ժամանակ՝ հասկանալով, որ նորմերի փոփոխման գործընթացը դանդաղ է ու պահանջում է համբերատարություն և ճկունություն:

Տվեք այնպիսի հարցեր, որոնք նպաստում են երկխոսությանը

Դիտարկեք Ձեր խումբը որպես գործընթաց: Բարձրացրեք այնպիսի հարցեր, որոնք կվերաբերեն ընթացքին ու կստիպեն մասնակիցներին ավելի շատ վերլուծել. հարցեր, որոնց չի կարելի պատասխանել «այո» կամ «ոչ» և որոնք անաչառ են:

- Հարցրեք «Ե՞րբ», «Որտե՞ղ», «Ի՞նչ» «Ինչպե՞ս», «Ո՞վ», «Ինչո՞ւ»: Օրինակ ՝ «Ի՞նչ էիք մտածում, երբ դա տեղի ունեցավ: Ձեր կարծիքով՝ ինչո՞ւ է այդպես»:
- Ձեր սեփական զգացմունքներն ու արժեքները մի դարձրեք ընդհանուր հարցերի մաս և փոխարենը առաջնորդեք մասնակիցներին՝ խնդիրներ բացահայտելու և լուծումներ փնտրելու գործում:

Մի դատեք

Հիշեք, որ դուք այստեղ եք քննարկումներն ու վերլուծությունները դյուրին դարձնելու նպատակով: Ձեր դերը որևէ մեկին ինչ-որ բան սովորեցնելը կամ պատժելը չէ: Եղեք ընկերասեր և մտերմիկ հարաբերություններ ստեղծեք մասնակիցների հետ: Գիտակցեք ձեր

---

[8] Modified slightly from Promundo-US and University of Pittsburgh Medical Center (2018). Manhood 2.0: A Curriculum Promoting a Gender-Equitable Future of Manhood. Washington, DC and Pittsburgh: Promundo and University of Pittsburgh. and Promundo, CulturaSalud, and REDMAS (2013). Program P – A Manual for Engaging Men in Father- hood, Caregiving, Maternal and Child Health. Promundo: Rio de Janeiro, Brazil and Washington, D.C. USA.

սեփական առավելությունը և դիրքը, խուսափեք դատողական և իշխող վերաբերմունքից: Երբեք խմբին մի պարտադրեք ձեր զգացմունքներն ու կարծիքները:

Խթանեք մասնակցությունը

Համոզվեք, որ բոլոր մասնակիցները խոսելու հնարավորություն ունեն: Թույլ մի տվեք, որ մեկը կառավարի խոսակցությանը կամ այլ մարդկանց մոտ առաջացնի այնպիսի զգացողություն, որ նրանք չեն կարող կիսվել իրենց կարծիքով: Խրախուսեք մարդկանց կիսվել իրենց փորձով և հստակ հասկացեք, թե երբ են մարդիկ ցանկանում խոսել, սակայն կարող են չափազանց ամաչկոտ լինել ինչ-որ բան ասելու համար, եթե նրանց անմիջապես չեն դիմում: Եթե մասնակիցներից մեկը սկսում է իշխել խմբում՝ չափազանց երկար ժամանակ ծախսելով իր պատմությունը պատմելու համար, գտեք հարմար պահ և սիրալիր կերպով ասեք. «Կարծես թե դուք ունեք հարուստ փորձ, որով ցանկանում եք կիսվել խմբի հետ: Հիանալի է: Ուրիշներն ունե՞ն նման կամ տարբեր պատմություններ, որոնցով նրանք նույնպես կցանկանային կիսվել»:

Անդրադարձեք մասնակիցների մտահոգություններին

Որպես դասընթացավար, կարևոր է, որ դուք լսեք ու ընդունեք մարդկանց մտահոգությունները, բայց դուք կարող եք նաև ներգրավել ամբողջ խմբին լուծումներ առաջարկելու նպատակով: Հարցրեք խմբին. «Ձեր կարծիքով, ինչպե՞ս կարելի է լուծել այս խնդիրը» կամ «Որևէ մեկը եղե՞լ է նման իրավիճակում: Ի՞նչ արեցիք այդ ժամանակ»:

Լուծեք կոնֆլիկտները հարգալից կերպով

Եթե խմբի մասնակիցների միջև ծագում է կոնֆլիկտ, կամ եթե մասնակիցներից մեկը արտահայտում է խտրական տեսակետ, հիշեցրեք մասնակիցներին, թե խմբում ինչ եք պայմանավորվել: Խրախուսեք մյուս անդամներին օգնել հարթել իրավիճակը: Հարցրեք խմբին, թե ինչ կարծիք ունեն բարձրացված հարցի վերաբերյալ կամ ինչպես կառաջարկեն լուծել տվյալ խնդիրը: Անհրաժեշտության դեպքում կարող եք տրամադրել կարճ պատասխաններ հարցերին և պարզաբանել՝ թյուրընկալումների դեպքում:

Գնահատեք ազնվությունն ու սրտաբացությունը

Խրախուսեք մասնակիցներին՝ լինել ազնիվ և բաց: Նրանք չպետք է վախենան նուրբ հարցեր քննարկելուց՝ վախենալով իրենց հավասարակիցների ծաղրանքից: Շնորհակալություն հայտնեք մասնակիցներին իրենց անձնական պատմություններով կիսվելու համար: Երբեք ոչ ոքի մի ստիպեք մասնակցել առաջադրանքներին, այլ փորձեք ստեղծել այնպիսի միջավայր, որտեղ մասնակիցներն իրենց հարմարավետ կզգան:

Խթանեք շարժումը և շփումները

Կիրառեք հնարավորինս շատ ֆիզիկական ակտիվություն ենթադրող վարժանքներ, որպեսզի մասնակիցները մնան ակտիվ, զգոն և չձանձրանան: Խրախուսվում է օգտագործել կարճ, ակտիվացնող ֆիզիկական վարժանք առաջադրանքների միջև, որպեսզի մասնակիցները մասնակցեն ձեր քննարկած թեմաներին: Դասընթացի վերջում կարող եք տեսնել թարմացնող ֆիզիկական վարժանքների օրինակներ:

Հարցրեք մասնակիցների կարծիքը

Մասնակիցներից պարբերաբար արձագանքներ ստանալու համար ավարտեք թեման ու հարցեր տվեք: Ի՞նչը հավանեցին դասընթացում և ի՞նչը կփոխեին: Դասընթացի վարման ո՞ր մեթոդներն են աշխատում և որոնք՝ ոչ: Օգտագործեք նրանց տեսակետներն ու մտքերը դասընթացները բարելավելու համար: Մի շեղվեք պլանավորված գործողություններից, այլ օգտագործեք հետադարձ կապը՝ դասընթացի ընթացքը բարելավելու համար (օրինակ՝ ավելի շատ ակտիվացնող առաջադրանքներ):

Հարգալից եղեք թե արտաքուստ, և թե խոսքով

Փորձեք հնարավորինս հարգալից լինել ձեր արտաքին տեսքի, ինչպես նաև վերբալ և ոչ վերբալ հաղորդակցման մեջ: Սա ենթադրում է ձեր հագուկապը (խուսափեք ոչ կոռեկտ, ուշադրությունը շեղող հագուստից) և մասնակիցների հետ շփումը (աշխատեք հիշել նրանց անունները. պարզ խաղը կարող է նպաստել դրան):

Ընդգծեք գաղտնիության կարևորությունը

Եթե խմբում որևէ մեկը կիսվում է անձնական տեղեկություններով, դրանք պետք է մնան խմբում. բացառություն են այն դեպքերը, երբ ներկայացրած խնդիրը անվտանգության հարց է, և գուցե հարկ է հետամուտ լինել դրան: Նախքան դասընթացը սկսելը, համոզվեք, որ հասկանում եք և կարող եք բացատրել գաղտնիության գաղափարը, և թե որ դեպքերն են բացառություն կազմում:

Կիսվելը ընտրություն է

Մասնակիցները պարտավոր չեն կիսվել դժվարին կամ անձնական իրավիճակի պատմությամբ, եթե ցանկություն չունեն: Անկախ նրանից, որ բոլոր քննարկումները գաղտնի են, ոչ բոլոր պատմություններով է անհրաժեշտ կիսվել, հատկապես եթե դա մասնակցի համար խնդրահարույց է:

Պահպանեք չքննարկվող համընդհանուր խմբային արժեքները

Թեև կլինեն բազմաթիվ թեմաներ, որոնց շուրջ մասնակիցները կունենան անհամաձայնություններ, որոնցից շատերը չեն ունենա ճիշտ կամ սխալ պատասխան, սակայն կան որոշ հարցեր և արժեքներ, որոնք սակարկելի և քննարկման ենթակա չեն: Դասընթացի ընթացքում տղամարդկության վերաբերյալ հետևյալ տեսակետները առաջ կքաշվեն.

- տղամարդիկ միշտ պետք է լինեն ակտիվ խնամողներ և հոգ տանողներ՝ երեխա պլանավորելիս, հղիության և ծննդաբերության ընթացքում և երեխայի ծնվելուց հետո.
- տղամարդիկ պետք է ստանձնեն կենցաղային աշխատանքների հավասար և համատեղ պատասխանատվություն.
- տղամարդիկ կարող են ապրել իրենց զուգընկերոջ հետ կամ առանձին, կամ իրենց ծնողների հետ, նրանք կարող են որդեգրել երեխաներ, նրանք կարող են հանդիսանալ երեխաների խնամակալներ և այլն.
- տղամարդիկ աջակցում են գենդերային հավասարությանը և արժևորում կանանց և երեխաների իրավունքները.
- տղամարդիկ դեմ են կանանց և երեխաների նկատմամբ ցանկացած բռնության:

ԴԱՍԸՆԹԱՑՆԵՐԻ ԱՌՑԱՆՑ ԱՆՑԿԱՑՄԱՆ ՈՒՂԵՑՈՒՅՑ

COVID-19 համավարակի ընթացքում ուսուցում անցկացնելը կարող է նշանակել անցում առցանց ձևաչափի՝ մասնակիցների և կազմակերպիչների առողջությունն ու անվտանգությունը պաշտպանելու համար: Տվյալ դեպքերում հետևյալ ուղեցույցները կարող են օգնել ձեզ փոփոխել դասընթացները ձեր մասնակիցներին ավելի ինտենսիվ ներգրավելու համար:

Ուսումնական նյութերն ուղարկեք նախապես

Դասընթացի սլայդների և թերթիկների օրինակները նախապես ուղարկեք մասնակիցներին, որպեսզի նրանք կարողանան կարդալ՝ առանց էկրանին նայելու անհրաժեշտության և ցանկության դեպքում կատարեն աշխատանքը թղթի վրա: Սա նաև

կարող է օգտակար լինել ինտերնետ կապի ցածր թողունակություն ունեցող անձանց համար, ովքեր կարող են տեխնիկական դժվարություններ ունենալ դասընթացի ընթացքում:

Մեկնարկ (սառույցկոտրուկներ)

Դժվար է հասկանալ, թե ինչ հուզական վիճակում են գտնվում մասնակիցները՝ չկարողանալով կարդալ նրանց մարմնի լեզուն: Արդյո՞ք նրանք հոգնած են, հետաքրքրվա՞ծ, շեղվա՞ծ, թե՞ անհանգիստ: Յուրաքանչյուր օրվա սկզբում մեկնարկի օգտագործումը լավ միջոց է պարզելու համար, թե ինչպես են մասնակիցները և թույլ տալ նրանց կիսվել իրենց զգացմունքներով: Հույզերի և իրավիճակների ճանաչումը նաև մասնակիցների համար ավելի հեշտ կդարձնի կենտրոնացումը դասընթացի հետագա մասերի վրա: Ստորև բերված են պարզ մեկնարկի վարժությունների օրինակներ, որոնք կարող են օգտագործվել նաև որպես սառույցկոտրուկներ:

- Օգտագործելով երկու բառ՝ նկարագրեք, թե ինչպես եք ձեզ զգում հիմա (օրինակ ՝ «հոգնած և անհանգիստ» կամ «հուզված և ոգևորված»):
- Եթե կարողանայիք ընտրել ձեր օրը նկարագրող գույն, ո՞րը կլիներ այն (օրինակ ՝ «վառ դեղին» կամ «մուգ կապույտ»):
- Ձեր քանի՞ տոկոսն է այսօր հասանելի (օր. «Անցյալ գիշեր անքնություն ունեի, այնպես որ ես մոտ 60%-ով եմ հասանելի այսօր»: Նպատակն է ոչ թե մասնակիցներին հասցնել 100%-ի, այլ նրանց ներկա վիճակի ճանաչումը:

Հավանական է, որ մասնակիցները ծավալվեն տրված հարցի շուրջ և ներկայիս վիճակի մասին ավելի շատ տեղեկատվություն տան: Դա ավելի քան նորմալ է, թույլ տվեք նրանց արտահայտվել:

Ընդմիջումներ արեք

Քանի որ մոդուլները նախատեսված են մեկ ամբողջական օրվա դասընթացների համար, համոզվեք, որ յուրաքանչյուր 45-60 րոպեն մեկ տրվում է 15 րոպե ընդմիջում, որպեսզի մասնակիցները կարողանան անջատել իրենց էկրանները, հանգստացնել իրենց աչքերը և մարզել ոտքերը:

Մասնակիցներին խմբավորեք պատահականության սկզբունքով

Տեսազանգի հավելվածի «breakout room» ֆունկցիան կարող եք օգտագործել այն վարժությունների համար, որոնք առկա տարբերակով կիրականացվեին փոքր խմբերով: Դրանք թույլ են տալիս մասնակիցներին ավելի լավ ճանաչել միմյանց և շփվել ավելի մտերմիկ ձևաչափով: Տեսակոնֆերանսի ծրագրերի մեծամասնությունը թույլ են տալիս մասնակիցներին տեղադրել պատահական հերթականությամբ կամ նախօրոք ծրագրված խմբերի մեջ: Համոզվեք, որ դուք դա կատարել եք նախապես:

Կատարեք հարցումներ

Հարցումները լավ գործիք են մասնակիցներին ներգրավելու և խմբային փորձի պատկերացումները լսելու և կարծիքներ ստանալու համար: Տեսակոնֆերանսի որոշ ծրագրեր ունեն ներկառուցված քվեարկության հնարավորություն: Եթե դա ձեզ հասանելի չէ, լավ անվճար ռեսուրս է «Poll Everywhere» կայքը, բայց այն պահանջում է, որ դուք նախօրոք ստեղծեք ձեր հարցումը և համոզվեք, որ մասնակիցներին հասանելի կլինի հղումը՝ տեղադրելով այն զրուցարանում:

Օգտագործեք գրատախտակ

Գրատախտակները թույլ են տալիս մասնակիցներին միմյանց հետ շփվել իրական ժամանակում՝ մուտքագրելով պատասխաններ կամ ավելացնելով պատկերներ կամ գծագրեր դատարկ էջի կամ փաստաթղթի վրա: Տեսակոնֆերանսի որոշ ծրագրեր ունեն ներկառուցված գրատախտակի հնարավորություն: Եթե դա ձեզ հասանելի չէ, լավ անվճար ռեսուրս է «Jamboard» ծրագիրը, որը թույլ է տալիս ժամանակից շուտ ստեղծել վարժություն մասնակիցներին ներգրավելու համար: Ինչպես «Poll Everywhere»-ի դեպքում, այստեղ էլ մասնակիցներին անհրաժեշտ կլինի տրամադրել ձեր «Jamboard» վարժության հղումը՝ այն տեղադրելով զրուցարանում:

Օգտագործեք զրուցարանը (chat box)

Խրախուսեք մասնակիցներին կիսվել իրենց մտքերով, գաղափարներով և հարցերով զրուցարանի միջոցով, եթե նրանք այնքան էլ հարմարավետ չեն զգում ձեռքը բարձրացնելու և խոսելու ժամանակ: Համոզվեք, որ դուք կամ մեկ այլ աջակցող դասընթացավար հետևում է զրուցարանին, որպեսզի կարողանաք հավասարապես մասնակցել ընթացքին ինչպես բանավոր, այնպես էլ գրավոր կերպով:

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՆԿԱՐԱԳԻՐ ԵՎ ԿԱՌՈՒՑՎԱԾՔ: ԻՆՉՊԵՍ ՕԳՏԱԳՈՐԾԵԼ ՏՎՅԱԼ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ՓԱԹԵԹԸ

Այս ձեռնարկի յուրաքանչյուր դասընթաց ներառում է հետևյալ տեղեկությունները.

Վերնագիր: Նշում է հանդիպման կամ դասընթացի հիմնական թեման: Արտահայտության կամ նախադասության միջոցով վերնագիրն ամփոփում է դասընթացի ծավալը և հիմնական թեմաները, որոնց պետք է անդրադառնալ:

Նպատակներ: Նկարագրում է կոնկրետ տեղեկատվություն, գաղափարներ և հմտություններ, որոնց պետք է անդրադառնալ. դրանք ուրվագծում են յուրաքանչյուր դասընթացի ընթացքում ձեռքբերվող գիտելիքի վերջնարդյունքները: Եթե դասընթացի ցուցումները այլ բան չեն պարտադրում, դասընթացավարները պետք է յուրաքանչյուր հանդիպման սկզբում մասնակիցներին ներկայացնեն դասընթացի նպատակները:

Առաջարկվող ժամանակ: Յուրաքանչյուր դասընթացի անցկացման համար առաջարկվող ժամանակն է: Կախված մասնակիցների քանակից և այլ գործոններից՝ յուրաքանչյուր դասընթացի համար առաջարկվող տևողությունը կարող է փոփոխվել: Կարևոր է յուրաքանչյուր դասընթացի տևողությունը հարմարեցնել մասնակիցների աշխատանքային տեմպին:

Անհրաժեշտ պարագաներ: Առաջադրանք կամ գործողություններ իրականացնելու համար անհրաժեշտ իրերն են: Եթե այլ բան նշված չէ, պետք է հասանելի լինեն հիմնական պարագաները, որոնք են թուղթը և նշագրիչները (մարկեր): Այն դեպքերում, երբ թվարկված պարագաները հեշտ հասանելի չեն, դասընթացավարը իրավունք ունի տեղում հնարել ու ստեղծագործել: Օրինակ՝ ֆլիպչարտը կարող է փոխարինվել ստվարաթղթով, թերթով կամ գրատախտակով:

Նախապատրաստում: Լրացուցիչ ցուցումներ նախքան դասընթացի սկսվելը:

Առանցքային գաղափարներ: Կարևոր կրթական ուղերձների ամփոփում, որոնք պետք է ներկայացվեն դասընթացի ընթացքում և հիշեցվեն դրա ավարտին: Դրանք օգնում են

դասընթացավարին հստակ ձևակերպել յուրաքանչյուր հանդիպման թեմայի առանցքային կետերը:

Դասընթացի կառուցվածքը: Դասընթացի ընթացքում առաջադրանքները կամ վարժանքները կատարելու փուլերը կամ քայլերը: Ընդհանուր առմամբ, առաջադրանքները նախատեսված են ընթերցանության և գրավոր խոսքի՝ հմտությունների տարբեր մակարդակներով խմբերում հեշտությամբ աշխատելու և հընթացս փոփոխություններ կատարելու համար, և դասընթացավարը պետք է ուշադիր գնահատի՝ արդյոք քայլերն իրագործելի են և տեղին մասնակիցների համար: Կառուցվածքը հետագայում բաժանվում է «Առաջադրանք 1, Առաջադրանք 2» և այլն հեշտ ընթերցման համար:

Ամփոփում: Լրացուցիչ ուղեցույց դասընթացը եզրափակելու համար:

Օժանդակ նյութեր: Որոշ դասընթացներում առաջարկվում են լրացուցիչ տեղեկատվություն և գործիքներ, որոնք կօգնեն կատարել առաջադրանքները:

ՄՈԴՈՒԼ 1: ԳԵՆԴԵՐ ԵՎ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅՈՒՆ[9]

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 1: ԱՐԴՅՈՔ ԿԱՐԵՎՈ՞Ր Է ԳԵՆԴԵՐՆ ԱՌՈՂՋՈՒԹՅԱՆ ՀԵՏ ԿԱՊՎԱԾ ՀԱՐՑԵՐՈՒՄ

Նպատակը.
Նախածննդյան առողջապահության ոլորտում նպաստել սեռի և գենդերի կարևորության ռեֆլեկտիվ գործընթացին:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 45 րոպե

Անհրաժեշտ պարագաներ.
- Հուշաքարտեր
- Ֆլիպչարտ և նշագրիչներ
- Պրեզենտացիայի սլայդներ
- Հարցուպատասխանի Ֆլեշ քարտեր (տե՛ս օժանդակ նյութը՝ էջ 79)

Նախապատրաստում
- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի համար նշումները:
- Դասից առաջ անդրադարձեք «Ֆլեշ քարտեր» օժանդակ նյութին՝ բոլոր հարցերն ու պատասխաններն առանձին գրելով (տպագրելով) հուշաքարտերի վրա: Յուրաքանչյուր քարտ ծալեք այնպես, որ գրությունը չերևա: Մասնակիցներից յուրաքանչյուրին կտրվի հարց կամ պատասխան պարունակող քարտ և կառաջարկվի գտնել համապատասխան զույգը:

Առանցքային գաղափարներ
Գենդերը կամ իրենց սեռի հիման վրա անհատներին տրվող մշակութային իմաստը ազդում է դերերի, պարտականությունների, ռեսուրսների հասանելիության, հաղորդակցության և այլ ասպեկտների վրա, որոնք կարող են ազդել տղամարդկանց, կանանց, ինչպես նաև նրանց սպասարկող բուժաշխատողների առողջական վարքագծի վրա:

Ողջույնի փուլ
Առաջին դասընթացը սկսեք ներկայացնելով ձեզ և բացատրեք ուսուցման նպատակը: Ներկայացրեք օրվա նպատակները:

Ծանոթացման փուլ
Առաջարկեք մասնակիցներին ներկայանալ: Խնդրեք նրանց տրամադրել հետևյալ տեղեկատվությունը, որը նախատեսված է որպես սառույցկոտրուկ:

- Ի՞նչ է Ձեր անունը:

[9] Modified slightly from Promundo-US and University of Pittsburgh Medical Center (2018). Manhood 2.0: A Curriculum Promoting a Gender-Equitable Future of Manhood. Washington, DC and Pittsburgh: Promundo and University of Pittsburgh. and Promundo, CulturaSalud, and REDMAS (2013). Program P – A Manual for Engaging Men in Father- hood, Caregiving, Maternal and Child Health. Promundo: Rio de Janeiro, Brazil and Washington, D.C. USA.

- Ո՞րն է Ձեր դերն առողջապահական հաստատությունում:
- Եթե չզբաղվեիք Ձեր ներկայիս աշխատանքով, ո՞րը կլիներ Ձեր երազած աշխատանքը (կարող եք բերել մի քանի օրինակ՝ մանկագիր, գրող, պարահանդեսային պարուհի, շոկոլադագործ այլն):

Ստեղծել հիմնական կանոններ

- Ժամանակ հատկացրեք ստեղծելու խմբային ուղեցույցներ, որոնք կիրառվելու են վերապատրաստման 2 օրերի ընթացքում: Կարևոր խմբային համաձայնությունները վերաբերում են ուրիշներին լսելուն և հարգելուն (օրինակ՝ չխոսել, երբ ուրիշները խոսում են, կոպիտ մեկնաբանություններ չանել կամ հեռախոսով չխոսել), գաղտնիությանը և մասնակցությանը:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1. ՖԼԵՇ ՔԱՐՏԻ ՎՐԱ ԳՐՎԱԾ ՓԱՍՏԵՐ

- Բաժանեք հարց կամ պատասխան պարունակող քարտեր պատահական ընտրված մասնակիցներին՝ առանձին կամ երկու հոգուց բաղկացած խմբերին:
- Խնդրեք մասնակիցներին կարդալ իրենց քարտը և փորձել գտնել դրա հետ կապված հարցը կամ պատասխանը՝ վեր կենալով, սենյակում շրջելով և ուրիշներին հարցնելով իրենց քարտերի մասին:
- Երբ բոլոր անհատները կամ զույգերը գտնեն իրենց համապատասխան զույգին (հարցը կամ պատասխանը), խնդրեք մասնակիցներին գտնել մի տեղ՝ միասին նստելու և քննարկելու համար հետևյալ հարցերը.
    - նրանք գիտեի՞ն փաստը և արդյո՞ք զարմացան.
    - ինչպե՞ս կարող են նրանք բացատրել իրողությունը.
    - ի՞նչ կարելի է անել առողջապահության ոլորտում տվյալ փաստի և դրա առաջադրած խնդրի լուծման համար:
- Խնդրեք խմբերին մնալ միասին և ներկայացնել իրենց քարտի վրա գրված փաստը և պատասխանը, ինչպես նաև իրենց քննարկման ամփոփ արդյունքը: Կախված խմբի չափից՝ կարող եք խնդրել մասնակիցներին սահմանափակել իրենց մեկնաբանություններն ընդամենը մեկ կամ երկու հետաքրքիր կետով, որոնք կցանկանային ներկայացնել խմբին:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 2. ՊՐԵԶԵՆՏԱՑԻԱ

Խմբային քննարկումից հետո ընդգծեք հետևյալ կետերը՝ օգտագործելով **5-րդ սլայդը**:

- Տղամարդկանց և կանանց կենսաբանական տարբերությունները բավարար չեն հիվանդության օրինաչափությունների տարբերությունները բացատրելու համար:
- Ֆլեշ քարտի փաստերը ցույց են տալիս որոշ, բայց ոչ բոլոր այն ուղիները, որոնցով կյանքի պայմանները, հնարավորությունները և նորմերը կարող են ազդել ինչպես կանանց, այնպես էլ տղամարդկանց առողջության վրա: Որպես բուժաշխատողներ, մենք պետք է ուշադրություն դարձնենք դրանց վրա:
- Ոչ վերարտադրողական առողջության պայմանները կարող են տարբեր կերպ ազդել կանանց և տղամարդկանց վրա: Այլ կերպ ասած, առողջական տարբերությունները գոյություն ունեն սեռական և վերարտադրողական առողջությունից դուրս:

- Ֆլեշ քարտի փաստերում նշված առողջական հետևանքների որոշ տարբերություններ կարող են կա՛մ մեղմվել, կա՛մ ընդհանրապես կանխվել: Դասընթացի նպատակն է անդրադառնալ ինչպես այս տարբերությունների պատճառներին, այնպես էլ նրան, թե ինչ կարող են անել բուժաշխատողները դրանց վերաբերյալ՝ նախածննդյան առողջության համատեքստում:
- Ֆլեշ քարտերին նշված փաստերը մեզ բերում են մի կարևոր եզրակացության՝ կենսաբանական և սոցիալական գործոնները կարևոր են նախածննդյան շրջանի առողջության համար: Այլ կերպ ասած, սեռը և գենդերը կարևոր են տղամարդկանց, կանանց և երեխաների առողջության համար:

Անցում հաջորդ դասընթացին

- Խնդրեք մասնակիցներին մտապահել այն փաստերը, որոնք նրանք սովորում են դասընթացի ժամանակ:
- Մեր քննարկած փաստերն օգնել են բացահայտել գենդերի դերն առողջության մեջ, և թե ինչու է կարևոր նախածննդյան առողջության մեջ գենդերային ուղղությամբ աշխատելը:
- Մենք նաև իմացանք, որ և՛ սեռը, և՛ գենդերը կարևոր են առողջության մեջ: Բայց ի՞նչ են նշանակում այս տերմինները:

ԴԱՍԸՆԹԱՑՎԱՐԻ ՀԱՄԱՐ ՆՇՈՒՄՆԵՐ

Այս նախավարժանքը կոչված է անմիջապես ներգրավելու դասընթացի մասնակիցներին և հատկապես նրանց, ովքեր թերահավատորեն են վերաբերվում առողջության հարցում գենդերային խնդիրների կարևորությանը: Այս վարժության նպատակը յուրաքանչյուր իրավիճակի համար առողջական տեխնիկական հարցերի քննարկումը չէ: Համոզվեք, որ մասնակիցներին հեռու եք պահում այդ հարցի քննարկումից:

- Առողջապահության ոլորտի մասնագետները կարող են ցանկանալ անմիջապես ներգրավվել Ֆլեշ քարտերի փաստերի վերաբերյալ բանավեճի մեջ: Քննարկման կետերը գրանցեք ֆլիպչարտի վրա, որպեսզի կարողանաք առաջ շարժվել, բայց նաև դրանց անդրադառնալ ամբողջ դասընթացի ժամանակ:
- Խրախուսեք մասնակիցներին հիշել իրենց մտքերը և դրանք բարձրաձայնել հետագա քննարկումների ժամանակ:
- Հիշեցրեք մասնակիցներին, որ մոդուլները նախատեսված են առողջության (մասնավորապես՝ նախածննդյան առողջության) գենդերային չափումը հասկանալու համար, որպեսզի նրանք կարողանան բարելավել առողջական արդյունքը:

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 2: ԳԵՆԴԵՐ ԵՎ ՍԵՌ

Նպատակները

- Առողջապահության ոլորտի մասնագետներին ծանոթացնել գենդերային հիմնական տերմինաբանությանը՝ ընդգծելով սեռի և գենդերի միջև տարբերությունը:
- Փորձել հասկանալ, թե ինչու է սեռի և գենդերի միջև տարբերությունը կարևոր առողջապահության ոլորտում:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 15 րոպե

Անհրաժեշտ պարագաներ

- Ֆլիպչարտ և նշագրիչներ
- Պրեզենտացիայի սլայդներ

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի համար գրառումները:

Առանցքային գաղափարներ

Սեռը և գենդերը նույնը չեն, սակայն մեկն առանց մյուսի չի կարող քննարկվել: Այլ կերպ ասած, դուք չեք կարող խոսել գենդերի մասին՝ առանց սեռի մասին խոսելու: Օրինակ, այն, որ կանայք կարող են երեխաներ ունենալ, վերաբերում է սեռին: Բայց այն, որ կանանցից շատերը երեխաների մասին հոգալու համար ավելի շատ ժամանակ են ծախսում, քան տղամարդիկ, վերաբերում է գենդերին:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1

- Ֆլեշ քարտերի փաստերի հիման վրա խնդրեք մասնակիցներին տարբերակել սեռը գենդերից: Մի քանի մասնակիցների կանչելուց հետո ցույց տվեք սլայդ 7-ը և մասնակիցներից խնդրեք տարբերության մեկ կամ երկու օրինակ բերել՝ համոզվելու համար, որ խումբը հասկացել է:
- Հարցրեք մասնակիցներին, թե ինչպես են տեսել գենդեր բառն օգտագործված «սեռ»-ի փոխարեն: Ցույց տվեք 3-րդ սլայդը և, ըստ անհրաժեշտության, լրացուցիչ օրինակներ ավելացրեք ֆլիպչարտի վրա:
- Խմբային հարցման միջոցով խնդրեք մասնակիցներին նշել, թե 3-րդ սլայդում որ պնդումները պետք է լինեն «սեռ», իսկ որոնք՝ «գենդեր»:
- Ընդգծեք, որ «գենդեր» տերմինը հաճախ օգտագործվում է որպես սեռը նշելու քաղաքականապես ճիշտ ձև, և այդ երկուսը երբեմն օգտագործվում են փոխարինաբար: Այնուամենայնիվ, առողջապահության ոլորտում տարբերությունը պետք է հստակ լինի, քանի որ մենք չենք կարող անտեսել կենսաբանությունն ավելի, քան առողջության վրա ազդող սոցիոմշակութային գործոնները:
- Նշեք հետևյալ կետերը.
    - Սեռը վերաբերում է այն բաներին, որոնք, մարդկանց մեծամասնության կարծիքով, կենսաբանական տարբերության արդյունք են, օրինակ՝ հորմոնները և ներքին ու արտաքին սեռական օրգանները: Սովորաբար դժվար է փոխել սեռը՝ բացառությամբ վիրաբուժական միջամտության:

- Գենդերը վերաբերում է կանանց և տղամարդկանց վերաբերյալ մշակութայնորեն սահմանված համոզմունքներին: Այն փոխվում է հասարակությունից հասարակություն՝ կախված արական և իգական նորմերի համայնքային պատկերացումներից: Ժամանակի ընթացքում այն փոխվել է անգամ նույն հասարակության ներսում և հաճախ վիճարկվում է երիտասարդ սերունդների կողմից:

- Թե՛ սեռը և թե՛ գենդերը կարող են ազդեցություն ունենալ առողջության և նախածննդյան առողջության արդյունքների վրա:

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 3: ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Նպատակները

- Ընկալել սոցիալական գործընթացները, որոնք ձևավորում և կառուցում են գենդերային նորմեր, դերեր և հարաբերություններ:
- Ստեղծել սկզբնական կապեր գենդերային նորմերի, դերերի և հարաբերությունների ու նախածննդյան առողջության միջև:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 45 րոպե

Անհրաժեշտ պարագաներ

- Ֆլիպչարտ և նշագրիչներ
- Գրառումների կպչուն թերթիկներ (կամ հուշաքարտեր և ժապավեն)
- Պրեզենտացիայի սլայդներ

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի համար գրառումները:

Առանցքային գաղափարներ

Դաստիարակչի և խնամողի դերերը «բնական» չեն, քանի որ և՛ կանայք, և՛ տղամարդիկ կարող են ունենալ դաստիարակչի և խնամողի հատկություններ սոցիալականացման գործընթացների միջոցով: Այլ կերպ ասած՝ կանայք չունեն հոգատարության նկատմամբ կենսաբանական նախատրամադրվածություն, քանի որ տղամարդիկ ևս ունեն բավականաչափ ունակություն՝ հոգատարության և խնամքի վարքագիծ դրսևորելու առումով:

Ի ծնե անորոշ սեռի մարդիկ նույնպես գործում են գենդերային նորմերին, դերերին և հարաբերություններին համապատասխան, թեև դրանք ավելի բարդ են, քան այլ մարդկանց մոտ:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1. ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՄ (20 ՐՈՊԵ), ԸՆԴՄԻՋՈՒՄ

- Ցույց տվեք սլայդ 11-ը և բացատրեք, որ գենդեր հասկացությունն ունի հինգ հիմնական տարր: Գենդերը՝
    - Հարաբերային: Կանանց և տղամարդկանց մասին է:
        - Գենդերը կառուցված է այնպես, ինչպես մենք հարաբերվում ենք միմյանց հետ: Օրինակ՝ կանայք օգնում են ամրապնդել կնոջ տնային դերի մասին գենդերային նորմերը, երբ նրանք ծաղրում են տղամարդկանց խոհարարական կամ մաքրություն անելու հմտությունները: Իսկ տղամարդիկ էլ ուժեղացնում են տղամարդուն որպես «հաց հայթայթող» դիտարկող գենդերային նորմերը, երբ բարկանում են, որ իրենց կին զուգընկերն իրենցից ավելի բարձր աշխատավարձ է ստանում:
    - Հիերարխիկ: Հաճախ արտոնություն է տալիս տղամարդկային ուժին կամ հատկանիշներին կամ հասարակության մեջ տղամարդկանց որոշակի խմբի հատկանիշներին:

- Օրինակ՝ տղամարդկային (մասկուլին) նորմերը կարող են արտոնություն տալ տղամարդու գերակայությանը և վերահսկողությանը՝ պակաս գրավիչ դարձնելով մասկուլինության այլ ձևերը և կանացիության (ֆեմինինության) հետ ասոցացվող նորմերը, ինչպիսիք են համագործակցությունը և իշխանության կիսումը:

- Պատմական: Հիմնված է պատմական ավանդույթների և պրակտիկայի վրա, որոնք զարգանում և փոխվում են տարածության և ժամանակի մեջ:

    - Օրինակ՝ շատ հասարակություններում որպես ծնող տղամարդու դերի առանցքում ապրուստ վաստակողի և ընտանիքն ապահովողի նրանց գործառույթն է: Սա փոխվում է, քանի որ երիտասարդ սերունդները կրում են արևմտյան նորմերի ազդեցությունը, այդ թվում նաև մեդիայի և ֆիլմերի միջոցով, որոնցում խրախուսվում են խնամքի հարցերում ավելի ներգրավված և իրավահավասար հարաբերությունները:

- Համատեքստից բխող: Ոչ միայն կանանց և տղամարդկանց մասին է, այլ նրանց ինքնությանը վերաբերող բազմաթիվ հատկանիշների (տարիք, էթնիկ պատկանելություն, սեռական կողմնորոշում) և տարբեր է բոլոր համատեքստերում՝ մշակութային ավանդույթների և գործելակերպի պատճառով:

    - Օրինակ՝ ազգային փոքրամասնության ներկայացուցիչ և հաշմանդամություն ունեցող հոր գենդերացված փորձառությունն ու կարիքները տարբեր կլինեն, քան այն հոր, որը չունի հաշմանդամություն և ազգային մեծամասնության խմբին է պատկանում:

- Ինստիտուցիոնալ առումով ստրուկտուրիզացված: Հասարակության մեջ ազդեցիկ գործոն է և կարող է հարատև դարձնել գենդերային համոզմունքները ենթակառուցվածքների միջոցով, ինչպիսիք են օրենքները, կրոնը, քաղաքականությունները, ընթացակարգերը, ներառյալ այնպիսի կառույցներում, ինչպիսիք են առողջապահական հաստատությունները:

    - Օրինակ՝ օրենքներն ու քաղաքականությունները, որոնք տղամարդկանց տրամադրում են 2-օրյա ծնողական արձակուրդ, իսկ կանանց՝ 3-ամսյա, ամրապնդում են գենդերային նորմերը, որոնք տղամարդկանց չեն դիտարկում որպես ակտիվ խնամակալներ և նորածինների ծնողներ: Հայաստանում, համաձայն օրենսդրության՝ ֆիզիոլոգիական արձակուրդի համար տրամադրվում է 140 օր, որից 70-ն օգտագործվում է նախածննդյան, իսկ մյուս 70-ը՝ հետծննդյան շրջանում: Նախածննդյան 70 օրից կարող են օգտվել միայն կանայք, սակայն հետծննդյան 70-օրյա արձակուրդից կարող է օգտվել է ծնողներից որևէ մեկը: Այստեղից հետևում է, որ ՀՀ օրենսդրությամբ հայրերը դիտարկվում են որպես ակտիվ խնամակալներ և ծնողներ, սակայն հիմնականում նորածինների հետ զբաղվում են միայն մայրերը:

- Ցույց տվեք սլայդ 12-ը և բացատրեք, որ գենդերի կոնցեպտը ներկառուցված է հասարակության մեջ: Այն իր իմաստը քաղում է ավելի լայն սոցիալ-մշակութային, տնտեսական և քաղաքական համատեքստից:
- Սոցիալականացման գործընթաց: Այն, ինչ մենք սովորում ենք մեր միջավայրից (սոցիալական, ֆիզիկական և այլ) շատ վաղ տարիքից, գենդերային ուսումնառության կարևոր աղբյուր է: Այլ կերպ ասած՝ տղաներն ու աղջիկները

ընդունելի և անընդունելի գենդերային նորմերը, դերերը և հարաբերությունները սովորում են սոցիալականացման գործընթացի միջոցով:

- Բացատրեք, որ հետևյալ սլայդները կանդրադառնան այս տերմիններից յուրաքանչյուրին: Գծապատկերը ներկայացնում է գենդերը «բացելու» ընդհանուր գործընթացը՝ ցույց տալով, որ սոցիալականացումը հիմնական դրդիչն է՝ սովորելու և հաստատելու գենդերային նորմերը, դերերը և հարաբերությունները, որոնք սերտորեն կապված են և փոխազդում են միմյանց վրա: Դրանք կարող են հասկացվել որպես գենդերի բաղադրիչներ և կարող են հանգեցնել կարծրատիպերի ու սոցիալական օրինաչափությունների, ինչպիսին է աշխատանքի գենդերային բաժանումը:
- Հիշեցրեք մասնակիցներին, որ այդ գործընթացները գծային չեն և աշխատանքի գենդերային բաժանման փոփոխությունները կարող են գենդերային դերերի փոփոխություններ հարուցել: Օրինակ՝ որպես վճարովի աշխատուժ կանանց փոփոխվող դերը նպաստել է, որ բազմաթիվ համատեքստերում փոխվեն կանանց և տղամարդկանց վերաբերող նորմերն ու նրանց կենցաղային դերերը:
- Ցուցադրեք 13-րդ և 14-րդ սլայդները և բացատրեք, որ օրենքները կամ կանոնակարգերը միշտ չէ, որ հստակ սահմանում են գենդերային նորմերը՝ ամրագրելով, թե ինչպես պետք է գործեն տղամարդիկ և կանայք, կամ համոզմունքները կանանց և տղամարդկանց մասին: Բայց գենդերային նորմերը կարող են պահպանվել կանոններով կամ օրենքներով: Օրինակ՝ այն օրենքները, որոնք երեխայի ծնվելուց հետո տրամադրում են զրոյից մինչև մի քանի օր հայրական արձակուրդ, հիմնված են տղամարդուն որպես ընտանիքն ապահովող, այլ ոչ թե որպես խնամող դիտարկող նորմի վրա և հաստատում են կանանց դերը՝ որպես հիմնական խնամողի:
- Գենդերային նորմերը սերնդեսերունդ փոխանցվում են սոցիալականացման գործընթացի միջոցով: Դրանք նաև տարբեր կերպ վիճարկվում են տարբեր սերունդների կողմից:
- Գենդերային նորմերը փոխվում են ժամանակի ընթացքում և տարբեր են տարբեր մշակույթներում ու հասարակություններում՝ զարգացման, գլոբալացման, օրենսդրության և սոցիալ-մշակութային, տնտեսական ու քաղաքական այլ կառուցվածքների պատճառով:
- Կրոնական կամ մշակութային ավանդույթները հաճախ նպաստում են տղամարդկանցից և կանանցից ակնկալվող վարքագծի սահմանմանը:
- Շատ կանայք և տղամարդիկ այս ավանդույթները և դրանց վրա հիմնված գենդերային նորմերը համարում են «իրերի բնականոն կարգ»:
- Գենդերին անդրադառնալը դիմակայություն կարող է առաջացնել, եթե այս գործոնները հաշվի չառնվեն, և պատշաճ կերպով չներգրավվեն համապատասխան դերակատարներ: Գենդերին անդրադառնալը պահանջում է մշակութային զգայունություն և մոտեցումների բազմազանություն՝ հակազդելու ավանդական համոզմունքներին կամ գործելակերպերին, որոնք կարող են վնասակար լինել առողջության համար: Ահա թե ինչու այս նորմերի ցանկացած փոփոխություն կարող է հակազդեցության բախվել, եթե պատշաճ մոտեցում չլինի, և պահանջում է կարճատև, միջնաժամկետ և երկարաժամկետ ռազմավարություններ:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 2: ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՆՈՐՄԵՐԻ, ԴԵՐԵՐԻ ԵՎ ՀԱՐԱԲԵՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՄՏԱԳՐՈՀ (15 ՐՈՊԵ)

- Գենդերային նորմերը, դերերը և հարաբերություններն ազդում են բոլորի վրա՝ կանանց և տղամարդկանց, անկախ կրթության մակարդակից կամ այն

մշակույթից, որում նրանք ապրում են: Բայց դրանք տարբեր կերպ են ազդում կանանց և տղամարդկանց խմբերի վրա (Սլայդ 15):

- Կարևոր է դիտարկել գենդերի բոլոր երեք բաղադրիչները՝ ավելի լավ հասկանալու համար սոցիոմշակութային օրինաչափությունները, որոնք կարող են ազդել կանանց և տղամարդկանց կյանքի վրա:
- Գենդերային նորմերը, դերերը և հարաբերությունները կարող են մեծացնել ռիսկի գործոնների ազդեցությունը կամ առողջության վրա ազդեցության առումով խոցելիությունը՝ կարծրատիպերի, խտրականության և աշխատանքի գենդերային բաժանման միջոցով:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 3: ՊՐԵԶԵՆՏԱՑԻԱ (20 ՐՈՊԵ)

Ցուցադրեք սլայդ 16-ը՝ ընդգծելով հետևյալը.

- Տարբեր դերերը չեն հարուցում անհավասարություն. այդ դերերի վրա դրված նորմերից կամ համոզմունքներից բխող արժեքն է, որ հանգեցնում անհավասարության:
- Հասարակությունների մեծ մասն ավելի բարձր արժեք է վերագրում տղամարդկային նորմերին և դերերին: Սա հանգեցրել է կանանց և աղջիկների խոցելիությունը մեծացնող անհավասարությունների, ինչպես նաև գենդերային կարծրատիպերի:
- Գենդերային նորմերը, դերերը և կարծրատիպերը տարբեր կերպ են ազդում կանանց և տղամարդկանց խմբերի վրա: Անդրադարձեք սլայդի օրինակներին:
- Օգտագործելով սլայդ 17-ը՝ հակիրճ քննարկեք աշխատանքի գենդերային բաժանումը՝ նշելով հետևյալ կետերը.

    - Մասնավորապես, այս տերմինը նշանակում է, որ գենդերային նորմերը, դերերը, հարաբերությունները և երբեմն կարծրատիպերն օգնում են որոշել այն ոլորտները, որտեղ աշխատում են կանայք և տղամարդիկ, ինչպես նաև աշխատանքային դերերը, որոնք նրանք ստանձնում են:

    - «Աշխատանքի գենդերային բաժանումը» վերաբերում է ֆորմալ աշխատաշուկային և ոչ ֆորմալ աշխատանքային գործունեությանը: Սա նշանակում է, որ այն վերաբերում է տնից դուրս աշխատանքներին, ինչպես նաև այն առաջադրանքներին, որոնք տղամարդիկ, կանայք և ոչ-բինար մարդիկ կատարում են իրենց տնային տնտեսություններում և համայնքներում: Այն ներառում է ինչպես վճարովի, այնպես էլ չվճարվող աշխատանքը:

- Խնդրեք մասնակիցներին ներկայացնել աշխատանքի գենդերային բաժանման օրինակներ իրենց առողջապահական հաստատություններից և հիմնվելով իրենց կողմից իրենց հիվանդների առողջական խնդիրների դիտարկման վրա: Նշեք, թե ինչպես են այս օրինակները վերաբերում նախորդ առաջադրանքներում քննարկված նորմերին, դերերին, հարաբերություններին և կարծրատիպերին՝ հավելելով, որ առողջության վրա ազդեցությունները կարող են լինել կա՛մ արդյունքների/հետևանքների մակարդակում, կա՛մ ռիսկի գործոնների ազդեցության առումով: Օրինակ՝

    - Տղամարդիկ ավելի հաճախ են աշխատում շինհրապարակներում, քան կանայք՝ պայմանավորված ֆիզիկական ծանր պահանջներով: Սա կարող է նրանց ավելի խոցելի դարձնել աշխատանքի հետ կապված վնասվածքների նկատմամբ:

- Միևնույն ժամանակ, կանայք ավելի հաճախ են մտնում ավանդաբար տղամարդկանց գերակշռությամբ աշխատանքային միջավայրեր, որտեղ բարձր է վթարների մակարդակը և աշխատանքային պայմանները մեծ մասամբ անառողջ են (մասնավորապես՝ արտահանմանն ուղղված վերամշակման ոլորտը): Սրանք հաճախ սթրեսային, ցածր վարձատրվող աշխատանքներ են, որոնք կարող են հանգեցնել սիրտանոթային հիվանդությունների, հոգեկան խանգարումների կամ մշտական ֆիզիկական լարվածության պատճառով վնասվածքների (repetitive strain injuries): Այսպիսի միջավայրերում կանայք կարող են ավելի ենթակա լինել վիժումների և հղիության հետ կապված այլ խնդիրների ռիսկին:
- Սոցիալականապես ձևավորված գենդերի վերաբերյալ քննարկումը եզրափակեք հետևյալ դրույթներով.
  - Մարդիկ ծնվում են իգական, արական սեռի կամ ինտերսեքսուալ, սակայն նրանց սովորեցնում են, թե ինչ համապատասխան վարք և դերեր են ակնկալվում իրենցից, ներառյալ, թե ինչպես պետք է վերաբերվեն այլ մարդկանց:
  - Այս նորմերին և դերերին վերագրվող տարբեր արժեքների պատճառով կանայք և տղամարդիկ, հնարավոր է, արժանանան անհավասար վերաբերմունքի:
- Անհավասարությունը հանգեցնում է խտրական գործելակերպերի, ինչը կարող է ազդել առողջության վրա, ներառյալ նախածննդյան առողջությունը:
- Հասարակությունները պաշտպանում են գենդերային նորմերը, դերերը և դրանց հետ կապված վարքը՝ դրանք համարելով «իրերի բնականոն կարգ»: Կանայք և տղամարդիկ հնարավոր է պաշտպանեն այս համոզմունքները (սլայդ 18):
- Ի տարբերություն սեռի (վիրաբուժական միջամտությունից զատ)՝ գենդերային նորմերը, դերերն ու հարաբերությունները կարող են փոխվել:

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ՀԱՄԱՐ ՆՇՈՒՄՆԵՐ

Դասընթացավարները պետք է համոզվեն, որ յուրաքանչյուր սեղանի վրա դրված են կպչուն թղթեր և նշագրիչներ: Նախապատրաստման ընթացքում սենյակի պատերից մեկի վրա ապահովեք ազատ տարածություն, որտեղ նշված կլինեն երեք վերնագրեր.

- Գենդերային նորմեր,
- Գենդերային դերեր,
- Գենդերային հարաբերություններ:

Առաջադրանքների ընթացքում յուրաքանչյուր վերնագրի տակ տեղադրվելու են մասնակիցների կողմից լրացված կպչուն թղթերը՝ նպաստելու քննարկման խթանմանը: Եթե ժամանակի խնդիր կա, մտագրոհը կարող է իրականացվել որպես խմբային վարժանք, երբ դասընթացավարները ֆլիպչարտին արձանագրում են օրինակները՝ քննարկման համար:

Գաղափարը, որ գենդերային նորմերը կարող են փոփոխվել, կարող է շփոթություն կամ նույնիսկ դիմադրություն առաջացնել: Կարևոր է պարզաբանել նման պնդումները՝ շեշտելով, որ գենդերի ինտեգրումը նախածննդյան առողջապահական ծրագրերում և քաղաքականություններում ոչ թե մշակութային ավանդույթները

փոխելու քմահաճություն է կամ կանանց և տղամարդկանց փոխելու ձգտում, այլ առողջությունը խթանող վարքագծի և գործելակերպերի խրախուսման միջոց: Թերահավատ վերաբերմունքին հակադարձեք բաց երկխոսությամբ և մասնակիցներից կոնկրետ օրինակներ հավաքագրելով:

ԸՆԴՄԻՋՈՒՄ (15 ՐՈՊԵ)

Երբ վերադառնանք, կքննարկենք, թե ինչպես են անհատներն ու համայնքները սովորում գենդերային «կանոնները»: Մենք «բացելու» ենք գենդեր հասկացությունը՝ հասկանալու համար, թե ինչպես ենք սովորում մեզ տղամարդու կամ կնոջ վարքագիծ դրսևորել:

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 4: ԻՆՔՆՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅՈՒՆ

Նպատակները

- Հասկանալ գենդերի փոխազդեցությունն առողջության այլ որոշիչ գործոնների հետ:
- Բացահայտել առողջապահության հիմնական շահագրգիռ կողմերին և առողջապահության մեջ անհավասարությունների օրինաչափությունները:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 45 րոպե

Անհրաժեշտ պարագաներ

- Հուշաքարտեր
- Պրեզենտացիայի սլայդներ

Օժանդակ նյութ «Մարզական քայլք» (Power Walk). Դերեր և պնդումներ (տե՛ս օժանդակ նյութը՝ էջ 83)

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի համար գրառումները:
- Դասընթացից առաջ օգտագործեք «Մարզական քայլք (Power Walk). Դերեր և պնդումներ օժանդակ նյութը և յուրաքանչյուր դեր գրեք առանձին հուշաքարտի վրա: Քարտն այնպես ծալեք, որ գրությունը տեսանելի չլինի: Մասնակիցներից յուրաքանչյուրին կտրվի դեր և կառաջարկվի պատասխանել պնդումներին՝ հիմնվելով այդ դերի վրա:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳԱՂԱՓԱՐՆԵՐ

Սեռը, տարիքը, էթնիկ պատկանելությունը, սեռական կողմնորոշումը և բնակության վայրն առողջապահության հասանելիության և որակի որոշիչ գործոններ են: Փոխազդելով գենդերի հետ՝ դրանք հաճախ սրում են անհավասարությունները և նվազեցնում որոշակի կերպարների՝ կանանց և տղամարդկանց՝ սեփական առողջությունը պահպանելու կարողությունը:

Կյանքի որոշակի պայմաններ կարող են նշանակել, որ դուք ունեք ավելի փոքր սոցիալական աջակցություն ծեր առողջական խնդիրները լուծելիս և սեփական մարմնի վերաբերյալ որոշումներ կայացնելիս: Կյանքի այս պայմաններն ակնհայտ են դառնում, երբ ուշադրություն ենք դարձնում գենդերին:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1: «ՄԱՐԶԱԿԱՆ ՔԱՅԼՔ» (POWER WALK) (20 ՐՈՊԵ)

- Այն կկայանա ուսումնական սենյակում:
- Կընտրվի առավելագույնը 7-8 կերպար:

- Այս վարժությունը հիմնված է մարդու իրավունքների մոտեցման վրա. այն թույլ է տալիս մասնակիցներին զգալ, թե ինչպես են փոխազդում գենդերը և առողջության այլ որոշիչ գործոնները: Մասնակիցները մեկ քայլ առաջ են անում կամ մնում են տեղում, ինչպես, օրինակ, տեղի է ունենում սեղանի խաղերի կամ մրցավազքի դեպքում: Դերախաղի ավարտին յուրաքանչյուր «խաղացողի» դիրքը վերլուծվում է՝ բացահայտելու գենդերի և առողջության որոշիչ այլ գործոնների փոխազդեցությունները:
- Վարժությունները նախընտրելի է կատարել բաց և բավականին մեծ տարածքում՝ շարժման համար բավարար տեղ ունենալու համար, և ավարտին հասնելու համար կարող է բավականին երկար ժամանակ պահանջվել: Այն կարող է ծառայել նաև որպես էներջայզեր՝ ակտիվացնող վարժանք ճաշից հետո՝ մասնակիցներին շարժման միջոցով թարմացնելու համար:
- Բաշխեք դերերը: Մասնակիցներին դերեր հանձնեք պատահականության սկզբունքով: Լավագույն տարբերակում անհրաժեշտ է ունենալ առնվազն 6 տարբերվող դեր, մի շարք խոցելիությունների և արտոնությունների պատկերման համար: Առաջարկվում է ներգրավվել առավելագույնը 8 մասնակցի, իսկ որոշ դերեր անհրաժեշտության դեպքում կարող են կրկնվել փորձի տարբերությունների բացահայտման համար՝ կախված ունեցած ժամանակից: Հիշեցրեք մասնակիցներին, որ իրենց «ինքնությունը» չբացահայտեն ուրիշների համար:
- Կանգնեցրեք մասնակիցներին այնպես, ասես նրանք պատրաստվում են մրցավազք սկսել հորիզոնական գծով դեպի առաջ: Բացատրեք վարժանքի կանոնները:
- Տրված (կամ հարմարեցված) ցուցակից մեկ առ մեկ կարդացեք պնդումները:
- Մասնակիցները պետք է լուռ մտածեն՝ արդյոք «այո», թե՞ «ոչ» պատասխանել իրենց ենթադրյալ ինքնությանը վերաբերող տվյալ պնդմանը: «Այո»-ն նշանակում է, որ նրանք կարող են մեկ քայլ առաջ կատարել: «Ոչ»-ը նշանակում է, որ նրանք մնում են նույն տեղում: Անորոշ պատասխանը պետք է ընդունել որպես «Ոչ»: Մասնակիցները, որոնք կարծում են, որ իրենց «կերպարները» կարող են մասամբ «այո» պատասխանել տվյալ պնդմանը, պետք է կատարեն փոքր քայլ առաջ: Յուրաքանչյուր պնդումը համարժեք է մեկ քայլի:
- Վերջին պնդումից հետո մասնակիցները պետք է մնան իրենց տեղերում և բացահայտեն իրենց ինքնությունը խմբին:
- Մասնակիցները պետք է մնան իրենց տեղերում մինչև դասընթացավարն ավարտի վարժությունը:

Քննարկում (10 րոպե)

- Նախաձեռնեք քննարկում «Power Walk» վարժության արդյունքների և առողջապահական միջամտությունների հետ դրանց կապերի վերաբերյալ:
- Ընտրեք գծի առջևի շարքից մի քանի կերպար՝ նկարագրելու իրենց ունեցած փորձը և այդ դերում ունեցած զգացողությունները: Երբ առաջին շարքի խումբը ավարտի խոսքը, ասեք նրանց, որ այդ «կերպարները» հաճախ ունեն որոշումներ կայացնելու ամենամեծ իշխանությունը, և ռեսուրսները նրանց համար առավել հասանելի են: Քննարկեք, թե ինչ ներկայացվածություն ունեն կանայք և տղամարդիկ այս խմբում:

- Համանման գործընթաց արեք միջին շարքի մասնակիցների հետ: Քննարկեք, թե ինչպես են կանայք և տղամարդիկ ներկայացված այս խմբում: Հարցրեք մասնակիցներին, թե ինչ ռազմավարություններ կարող են նպաստել այս խումբը առջևի շարք տեղափոխելուն:
- Օգտագործեք նույն գործընթացը շարքի հետևի «կերպարների» համար: Քննարկեք, թե ինչպես են կանայք և տղամարդիկ ներկայացված այս խմբում: Հարցրեք, թե ինչ էին նրանք զգում, երբ տեսնում էին, թե ինչպես են ուրիշներն առաջ շարժվում: Հարցրեք, թե ինչու են նրանք հետևում:
- Խնդրեք մասնակիցներին այժմ ուշադրություն դարձնել, թե ինչպես են կանայք և տղամարդիկ բաշխված ըստ վարժության արդյունքների: Արդյո՞ք բոլոր կանայք հետևում են: Արդյո՞ք բոլոր տղամարդիկ առջևում են: Ի՞նչ է սա նշանակում գենդերի առումով: Եթե սեռը մասնավորեցված չէ որևէ «կերպարի» համար, հարցրեք մասնակիցներին, թե որ սեռի ներկայացուցիչ է տվյալ կերպարն իրենց կարծիքով, և հարկ եղած դեպքում կապեք գենդերային կարծրատիպերի, նորմերի և դերերի հետ:
- Նշեք, որ վարժությունը հաստատում է, որ գենդերային նորմերը, դերերն ու հարաբերությունները կարող են տարբեր կերպ ազդել կանանց և տղամարդկանց վրա: Այն նաև ցույց է տալիս, որ գենդերը փոխազդում է առողջության այլ որոշիչ գործոնների հետ: Օգտագործեք այս վարժության օրինակները՝ ցույց տալու, թե ինչպես կարող են ազդել կրթությունը, մասնագիտությունը, եկամուտը, տարիքը, սեռը և գենդերը կերպարների կարողության վրա՝ առաջ շարժվելու կամ տեղում մնալու:
- Նշեք, որ առողջական օպտիմալ արդյունքների, առողջապահական արդարության և գենդերային հավասարության խթանման համար անհրաժեշտ է աշխատել հիմնական «կերպարների» հետ, որոնք ներկայացված են բոլոր երեք հատվածներում: Պետք է խորհրդատվություն անցկացնել հետևի կլաստերների հետ՝ նրանց կարիքները հասկանալու և ծրագրերի ու քաղաքականությունների մեջ ներառելու համար:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 3: ՊՐԵԶԵՆՏԱՑԻԱ (10 ՐՈՊԵ)

- Թույլ տվեք, որ բոլորը տեղավորվեն:
- Ցուցադրեք 20-րդ սլայդը և անցում կատարեք դեպի հզորացման մասին կարճ քննարկում՝ հարցնելով, թե ինչու հետևի որոշ «կերպարներ» չեն կարողացել դեպի առաջ քայլ կատարել:
- Ներկայացրեք հզորացման սահմանումը (սլայդ 21)՝ շեշտելով հետևյալը.
    - Հետևի խմբի «կերպարները» հաճախ ունեն հզորացման ավելի ցածր մակարդակ, ինչը երբեմն բացատրում է, թե ինչու են նրանք դժվարանում առաջ շարժվել:
    - Իրար հետ շաղկապեք հզորացումը, իշխանության առումով անհավասար հարաբերությունների նվազեցումը, անհավասար գենդերային նորմերի, դերերի, հարաբերությունների հաղթահարումը և, ի վերջո, գենդերային մեյնսթրիմինգը (մեյնսթրիմինգ՝ համալիր մոտեցում գենդերային հիմնախնդրին): Այլ կերպ ասած՝ գենդերային մեյնսթրիմինգի հնարավոր չէ հասնել առանց հզորացմանն ուշադրություն դարձնելու:

- Հարցրեք մասնակիցներին, թե արդյոք նրանք զգու՞մ էին, որ hզորացումը խոչընդոտ է առաջ շարժվելու համար: Եթե թույլ է տալիս ժամանակը, գրանցեք դա գրատախտակի վրա:

- Հարցրեք, թե ի՞նչ է հուշում վարժության արդյունքն այն մասին, թե ինչպես պետք է մշակվեն նախածննդյան առողջության ծրագրերն ու քաղաքականությունները: Հարցրեք, թե ի՞նչ կարողությունների կարիք ունեն տարբեր մարդիկ՝ արդյունավետորեն մասնակցելու կամ ուրիշներին լսելու համար նախածննդյան առողջության պլանավորման կամ քաղաքականությունների մշակման գործընթացում: Քննարկեք, թե որ խմբերի հետ պետք է խորհրդակցել և ներգրավել նախածննդյան առողջության ծրագրեր կամ քաղաքականություններ մշակելիս:

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ՀԱՄԱՐ ՆՇՈՒՄՆԵՐ

Կարևոր է վերանայել «Մարզական քայլք» (Power Walk) վարժության «կերպարների» և «պնդումների» ցանկը՝ համոզվելու համար, որ դրանք համապատասխան են մասնակիցներին: Հիմնվեք ձեր տեղական իրավիճակի և իրողությունների վրա՝ բնակչության խմբեր ավելացնելու համար, և փոփոխեք, ավելացրեք կամ ջնջեք պնդումները՝ ձեր համատեքստին առավել համապատասխան դարձնելու համար:

«Մարզական քայլք» (Power Walk) վարժության առջևի և միջին շարքերի խմբերը հաճախ ներկայացնում են մարդկանց, որոնք համայնքում և առողջապահական համակարգում որոշումներ կայացնելու ավելի մեծ իշխանություն ունեն, քան հետևում գտնվողները: Առջևում և մեջտեղում ներկայացված կերպարները հաճախ կառավարող և վերահսկող են՝ ի տարբերություն հետևում գտնվող մարգինալացված՝ անտեսված խմբերի:

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 5: ՀԱՎԱՍԱՐՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՐԴԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

Նպատակները

- Հասկանալ գենդերային հավասարության և գենդերային արդարության տարբերությունները:
- Սահմանել և կիրառել առողջապահական արդարության հասկացողությունները:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 60 րոպե

Անհրաժեշտ նյութեր

- Ֆլիպչարտ և նշագրիչներ
- Սլայդներ

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի համար նշումները:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳԱՂԱՓԱՐՆԵՐ

Առողջական խուսափելի տարբերությունները կարող են կրճատվել միայն այն դեպքում, երբ կլուծվեն կանանց և տղամարդկանց շրջանում ինչպես հավասար հնարավորությունների, այնպես էլ կարիքների ճանաչման հետ կապված խնդիրները:

Գենդերային հավասարության, գենդերային արդարության և առողջապահական արդարության հասնելը մեկանգամյա նպատակ չէ: Դրանք պետք է մշտապես խթանվեն և ակտիվորեն պահպանվեն:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1: ՊՐԵԶԵՆՏԱՑԻԱ (15 ՐՈՊԵ)

- Հարցրեք, թե արդյոք որևէ մեկը կարո՞ղ է սահմանել գենդերային հավասարություն հասկացությունը:
- Ցուցադրեք սլայդ 23 -ի վերևի հատվածը՝ ընդգծելով հետևյալը.
    - Ի՞նչ չի ենթադրում գենդերային հավասարությունը:
    - Կանանց և տղամարդկանց նույնականացումը:
    - Մի սեռի ներկայացուցիչներին ավելի մեծ իշխանություն տալը մյուսի նկատմամբ:
    - Կանանց և տղամարդկանց համար հիվանդացության, հիվանդությունների տարածվածության կամ մահացության առողջապահական խնդիրները նույնը դարձնելը:
- Ի՞նչ է ենթադրում գենդերային հավասարությունը:
    - Գնահատվել հավասարապես՝ անկախ սեռից:

- Ձեռնարկել քայլեր, որպեսզի ապահովենք, որ կանայք և տղամարդիկ ունենան նույն հնարավորությունները կյանքում՝ այս երևույթը հայտնի է որպես ֆորմալ հավասարություն, կամ ապահովել, որ ֆորմալ կառույցները հնարավորություն տան հավասար հասանելիության և մասնակցության:

- Ցուցադրեք սլայդի երկրորդ մասը և ասեք մասնակիցներին, որ գենդերային արդարությունը դուրս է գալիս հնարավորությունների հավասարության սահմաններից՝ ճանաչելու, որ կանայք և տղամարդիկ ունեն տարբեր կարիքներ, նախասիրություններ և հետաքրքրություններ: Սա նշանակում է, որ հնարավորությունների հավասարության ապահովման համար անհրաժեշտ է տարբեր վերաբերմունք: Սա հաճախ անվանվում է բովանդակային հավասարություն և պահանջում է, որ հավասարության և արդարության նպատակներ սահմանելիս հաշվի առնվեն կանանց և տղամարդկանց կյանքի իրողությունները:
- Ամփոփեք գենդերային հավասարության և գենդերային արդարության միջև եղած տարբերությունը՝ շեշտելով, որ թեև հասկացությունները փոխարինաբար օգտագործվում են, բայց դրանք վերաբերում են տարբեր ռազմավարությունների, և որ երկու ռազմավարություններն էլ անհրաժեշտ են առողջապահական արդարության ապահովման համար:
- Ցուցադրեք 24-րդ սլայդը և կարդացեք առողջապահական արդարության սահմանումը: Շաղկապեք գենդերային հավասարությունը, գենդերային արդարությունը և առողջապահական արդարությունը՝ ընդգծելով հետևյալը.

    - Հնարավորության հավասարությունը (գենդերային հավասարություն) անհրաժեշտ է, որպեսզի կանայք և տղամարդիկ ունենան սոցիալական, տնտեսական և քաղաքական ռեսուրսներից օգտվելու նույն հնարավորությունները:

    - Սոցիալական, տնտեսական և քաղաքական ռեսուրսների հետ կապված տարբեր կարիքների և կարողությունների ճանաչումը (գենդերային արդարություն) կանանց և տղամարդկանց անհավասարության հաղթահարման հիմնարար ասպեկտն է:

    - Խուսափելի առողջական տարբերությունները կարող են կրճատվել միայն այն դեպքում, երբ լուծվում են կանանց և տղամարդկանց խմբերի միջև հնարավորությունների հավասարության և կարիքների ճանաչման խնդիրները:

- Ցուցադրեք սլայդ 25-ը՝ մուլտֆիլմի թեստը: Օգտագործեք սա, անհրաժեշտության դեպքում, որպես գենդերային հավասարության, գենդերային արդարության և առողջապահական արդարության հասկացությունները հստակեցնելու միջոց: Խնդրեք խմբից օրինակներ՝ հասկացությունների հասկանալիությունն ապահովելու համար:

    - Թեստը ստեղծում է հնարավորությունների հավասարություն բոլոր «ուսանողների» համար, բայց իրականում հաշվի չեն առնում նրանց տարբեր կարիքները, որպեսզի նրանք կարողանան իրականում անցնել թեստը: Այլ կերպ ասած, թեստն արդարացի չէ:

    - Թեպետ թեստն այս հասկացություններին անդրադառնալու զվարճալի միջոց է, այն մեզ հիշեցնում է, որ եթե մենք ստեղծում ենք նախածննդյան

առողջապահական հաստատություններ՝ շատ նման այս «ծառի թեստին»՝ առանց հաշվի առնելու, թե ինչպես և ինչ պայմաններում կանանց և տղամարդկանց բոլոր խմբերը կարող են իրականում հասնել դրանց, մենք կարող ենք հայտնվել այս պրոֆեսորի տեղում՝ թեստը հաղթահարած շատ փոքրաթիվ «ուսանողներով»:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 2: ՄՏԱԳՐՈՀ՝ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ ԱՐԴԱՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՍՆԵԼՈՒ ՀԱՄԱՐ (30 ՐՈՊԵ)

Իրականացնել միայն վերապատրաստողների վերապատրաստման ընթացքում – պարտադիր չէ կատարել բուժաշխատողների դասընթացի ժամանակ:

- Օգտագործեք դեպքի ուսումնասիրությունը ներկայացնող 26-րդ սլայդը: Մասնակիցների կարդալուց հետո խնդրեք նրանց դիմել իրենց հարևանին (քննարկման խմբեր) և քննարկել սլայդում ներառված հարցերը: Սա կարող է կատարվել նաև ընդհանուր:
- Դասընթացավարները կարող են ցանկանալ անդրադառնալ հարցերից յուրաքանչյուրին և ընդգծել որոշ «մոռացված» գենդերային խնդիրներ:

    - Քարոզարշավի տեղեկատվությունը միայն գրված պաստառների վրա է: Սա նշանակում է, որ անգրագետ տղամարդիկ կամ այն տղամարդիկ, որոնք չեն տիրապետում ազգային լեզվին, ինչպես, օրինակ, ներգաղթյալները, չունեն հասանելիություն տեղեկատվությանը:

    - Պաստառները հասանելի են առողջապահական հաստատությունում: Սա ենթադրում է, որ տղամարդիկ պետք է գնան առողջապահական հաստատություն՝ տեղյակ լինելու համար, որ քարոզարշավը գոյություն ունի: Տղամարդիկ, որոնք ապրում են առողջապահական հաստատություններից հեռու, հնարավոր է՝ երբեք չտեսնեն տվյալ պաստառները: Բացի դրանից, կանանց և զույգերին առաջարկվո՞ւմ են անվճար նախածննդյան սեմինարներ, թե՞ դրանք ամբողջությամբ բացառված են:

    - Պաստառները հասանելի են համայնքներում, սակայն պարզ չէ՝ արդյո՞ք դրանք այն վայրերում են, որտեղ սովորաբար գտնվում են տղամարդիկ, և արդյոք արվո՞ւմ է փորձ ապահովելու, որ տարբեր ծագում ունեցող տղամարդկանց համար դրանք հասանելի լինեն:

    - Թեև նշվում է, քարոզարշավն անվճար է, այն անցկացվում է առողջապահական հաստատություններում, այլ ոչ թե համայնքներում: Սա ենթադրում է անուղղակի ծախսեր, ինչպիսիք են տրանսպորտային վճարը և աշխատանքից հնարավոր բացակայությունը: Այս բոլորը կարող են տարբեր կերպ հասանելի լինել տղամարդկանց:

- Այն, որ քարոզարշավի վայրը հաստատություններն են, կարող է նաև նշանակել, որ գյուղական բնակչությունը հասանելիություն չի ունենա: Ավարտեք քննարկումը՝ ընդգծելով առողջության հետ կապված միջամտությունների և պահանջվող պատասխանների՝ իրավիճակին և կոնկրետ պայմաններին համապատասխանեցնելու անհրաժեշտությունը: Հիշեցրեք մասնակիցներին, որ գենդերային նորմերի, դերերի և հարաբերությունների՝ առողջության վրա ազդեցության վնասակար եղանակների հաղթահարման համար անհրաժեշտ է հասկանալ հասարակության որոշակի իրողությունները: Անհրաժեշտ է խորհրդակցել տեղական բնակչության հետ՝ հասկանալու համար, թե ինչ տարբեր

կարիքներ, իրողություններ և գործելակերպեր կարող են գոյություն ունենալ: Հիշեցրեք մասնակիցներին «Power Walk»-ի մասին, որտեղ բոլոր կերպարներն առողջության հարցում կարևոր շահառուներ են: Սա նշանակում է, որ մենք պետք է ուղիներ գտնենք բոլորին ներգրավելու համար:

- Սլայդ 27-ի և սլայդ 28-ի միջոցով ամփոփեք դասընթացը հետևյալ կետերով.
    - Գենդերային հավասարության, գենդերային արդարության և առողջապահական արդարության հասնելը մեկանգամյա նպատակ չէ: Դրանք պետք է անընդհատ խթանվեն և ակտիվորեն պահպանվեն:
    - Հիշեցրեք մասնակիցներին, որ չպետք է լինեն գենդերային բառեր առանց գենդերային գործողությունների:

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ՀԱՄԱՐ ՆՇՈՒՄՆԵՐԸ

Հավասարության և արդարության միջև եղած տարբերությունները հաճախ դժվար է հասկանալ այն մարդկանց համար, որոնք նոր են սովորում գենդերի մասին: Հնարավորության դեպքում նվազագույնի հասցրեք մասնագիտական բառամթերքի օգտագործումը:

Մտագրոհ վարժությունը սպասվողի կարճ «խայծն» է, այսինքն՝ այն նախատեսված է, որ սենյակում գտնվող առողջապահության պլանավորողները և մենեջերները բուժաշխատողները սկսեն մտածել, թե ինչ ուղիղ կապ կա գենդերի և իրենց աշխատանքի միջև: Դասընթացավարները պետք է հարմարեցնեն և փոփոխեն դեպքի ուսումնասիրությունը ըստ անհրաժեշտության՝ խթանելու քննարկումը՝ հիմնվելով նախածննդյան առողջության տեղական ծրագրերի և տեղի գենդերային նորմերի, դերերի և հարաբերությունների վրա:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ ԵՎ ԱՌԱՋԸՆԹԱՑԻ ՍՏՈՒԳՈՒՄ (10 ՐՈՊԵ)

- Շնորհավորեք և շնորհակալություն հայտնեք մասնակիցներին Մոդուլ 1-ին մասնակցելու համար: Ընդունեք այն փաստը, որ Մոդուլ 1-ը թեև ինտենսիվ է և հասկացություններով ծանրաբեռնված, սակայն այն սահմանում է դասընթացի մնացած մասի շրջանակը:
- Հարցրեք խմբին, թե ինչն առանձնացավ նրանց համար վերապատրաստման առաջին օրվանից:
- Ամփոփեք Մոդուլ 1-ի հիմնական ուղերձները՝ օգտագործելով 31-րդ սլայդը, և խմբին ասեք, որ օրվա երկրորդ մասը կենտրոնացած կլինի նախածննդյան խնամքին տղամարդկանց ներգրավվածության վերաբերյալ ապացույցների ուսումնասիրման վրա:
- Բաժանեք օրվա գնահատման թերթիկները (տե՛ս Հավելված III) 1-ին մոդուլի համար:

ՃԱՇԻ ԸՆԴՄԻՋՈՒՄ (60 րոպե)

- Այսօր առավոտյան մենք տեսանք, որ գենդերը կարևոր է առողջության և հատկապես նախածննդյան առողջության համար: Եվ մենք հստակ քննարկեցինք, թե ինչ է նշանակում գենդերը և ինչով է տարբերվում սեռից:
- Երբ վերադառնաք, կուսումնասիրենք այն միջազգային շրջանակները, որոնց մենք պետք է արձագանքենք որպես բուժաշխատողներ:

ՄՈԴՈՒԼ 2: ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ԱՊԱՑՈՒՅՑՆԵՐ ԵՎ ՊՐԱԿՏԻԿԱ

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 1: ՕԳՈՒՏՆԵՐ ԵՎ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐ

Նպատակը

- Բացահայտել նախածննդյան խնամքին տղամարդկանց ներգրավման առավելություններն ու խոչընդոտները:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 55 րոպե

Անհրաժեշտ իրեր

- Ֆլիպչարտ և մարկերներ
- Պրեզենտացիայի սլայդներ
- Նախածննդյան խնամքում հայրերի ներգրավվածության արագ գնահատում (տե՛ս օժանդակ նյութ՝ էջ 85)
- Հղիության և ծննդաբերության ժամանակ հայրերի ներգրավվածության արագ գնահատում (տե՛ս էջ 89)
- Անհատական գործողությունների պլան (տե՛ս օժանդակ նյութ՝ էջ 93)

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի նշումները:
- Տպեք բավականաչափ թերթիկներ, որպեսզի յուրաքանչյուր մասնակից ունենա իր պատճենը (արագ գնահատումների և անհատական գործողությունների պլանի թերթիկներ):

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳԱՂԱՓԱՐՆԵՐ

Տղամարդիկ կարևոր դեր են խաղում մայրական և նորածնային առողջության մեջ, որպես զուգընկերներ և ծնողներ, և դրական ազդեցություն ունեն նախածննդյան այցելությունների հաճախելիության բարձրացման հարցում, ինչպես նաև տղամարդկանց ներգրավվածությունը նպաստում է իրենց զուգընկերոջ ֆիզիկական և էմոցիոնալ առողջության բարելավմանը:

Երբ տղամարդիկ հղիության և ծննդաբերության ընթացքում աջակցություն են ստանում զուգընկերների հետ միասին, օրինակ, հայրերի խորհրդատվության կամ ծնողավարման դասընթացների միջոցով, նրանք ունենում են ավելի լավ ֆիզիկական և հոգեկան առողջություն և իրենց զուգընկերոջ հետ ավելի քիչ խնդիրներ երեխայի ծնվելուց հետո: Հետազոտությունները նաև ցույց են տալիս, որ որքան շատ է հայրը ներգրավված վաղ շրջանում, այնքան ավելի ուժեղ են կապվածությունը երեխային հետ և հայրական ինքնության զարգացումը:

ՈՂՋՈՒՅՆ

Բոլորին ողջունեք վերապատրաստմանը վերադառնալու կապակցությամբ:

Վերանայեք նախորդ օրվա նյութը, ինչպես նաև հիմնական կանոնները:

Ներկայացրեք օրվա նպատակները: Մասնավորապես նշեք, որ այսօրվա աշխատանքը կենտրոնացած կլինի նախածննդյան խնամքին տղամարդկանց ներգրավման առավելությունների և խոչընդոտների բացահայտման, ինչպես նաև այցելուների հետ փոխազդեցության հետևանքների և քաղաքականության կամ ընթացակարգային փոփոխություններ կատարելու անհրաժեշտության վրա:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1: ՕԳՈՒՏՆԵՐ ԵՎ ԽՈՉԸՆԴՈՏՆԵՐ (15 ՐՈՊԵ)

- Ցուցադրեք սլայդ 33-ը՝ նշելով, որ Եվրոպայում և ամբողջ աշխարհում մոր և մանկան առողջության պահպանման ծրագրերը գնալով ավելի են կարևորում տղամարդկանց, որպես զուգընկերների և հայրերի, ներգրավելու օգուտները՝ որպես հավասարապես որոշումների կայացման և խնամքում ներգրավվածության և պարտականությունների ստանձման խթանման միջոց, ինչպես նաև հավասարապես պատասխանատվություն ստանձնելու սեռական և վերարտադրողական առողջության հետ կապված հարցերում : Այսօր արդեն առկա է բավականին շատ տեղեկատվության տղամարդկանց ներգրավման օգուտների մասին:

- Ցուցադրեք 34-36 սլայդները՝ նախածննդյան խնամքում տղամարդկանց ներգրավվման առավելությունների վերաբերյալ ներկայիս ապացույցներին ծանոթանալու համար՝ մայրերի, տղամարդկանց, տղամարդ խնամակալների և ծնված երեխայի համար:

- Թեև հղիության և ծննդաբերության ընթացքում տղամարդկանց ներգրավելն ունի ակնհայտ առավելություններ, կան խոչընդոտներ, որոնցից շատերը կապված են սահմանափակող գենդերային նորմերի, դերերի և հարաբերությունների հետ:

- Ցուցադրեք 37-40-րդ սլայդները՝ վերջին հետազոտությունների հիման վրա մեզ հայտնի որոշ խոչընդոտների օրինակներով: Սևեռեք մասնակիցների ուշադրությունը մտագրոհի վարժությունների վրա, որը նրանք կատարել են նախորդ օրը՝ նշելով այն խոչընդոտները, որոնց բախվել են սեփական աշխատանքում՝ տղամարդկանց ներգրավելու փորձ կատարելիս:

- Հարցրեք, արդյոք սենյակում գտնվողներից որևէ մեկը փորձ ունի՞ նախածննդյան խնամքի այցելությունների կամ ծննդաբերության ժամանակ տղամարդկանց ներգրավելու հարցում: Հարցրեք, թե ինչպիսին էր նրանց փորձը:
    - Ի՞նչ մարտահրավերների հանդիպեցին նրանք:
    - Ի՞նչ արդյունքներ նրանք տեսան:
    - Կա՞ն արդյոք ռիսկեր տղամարդու ներգրավման համար: Ինչպե՞ս եք դրանց վերաբերվում:

- Նշեք մասնակցի պատասխանները գրատախտակի վրա:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 2: ԸՆՏՐԵՔ ՈՏՔԵՐՈՎ (10 ՐՈՊԵ)

- Խնդրեք մասնակիցներին կանգնել և գալ սենյակի կենտրոն:
- Ասացեք նրանց, որ դուք կցուցադրեք մի շարք փաստեր նախածննդյան խնամքում տղամարդկանց ներգրավման վերաբերյալ, և նրանք պետք է տեղափոխվեն սենյակի այս կամ այն կողմը, եթե համարում են տվյալ փաստը ճիշտ կամ սխալ:
- Ուշադրություն դարձրեք, թե սենյակի որ կողմում է «Ճիշտ» և որ կողմում՝ «Սխալ» դաշտը:
- Օգտագործեք 42-44 սլայդները՝ ցույց տալու համար մի շարք հետազոտությունների արդյունքներ, որոնք կապված են նախածննդյան խնամքում տղամարդկանց ներգրավման առավելությունների կամ խոչընդոտների հետ:
- Յուրաքանչյուր սլայդից հետո խնդրեք մասնակիցներին քայլել դեպի սենյակի այն կողմը, որը ներկայացնում է փաստի վերաբերյալ իրենց համոզմունքը՝ «Ճիշտ» կամ «Սխալ»:
- Խնդրեք մեկ կամ երկու մասնակցի բացատրել, թե ինչու են նրանք կատարել այդպիսի ընտրություն, այնուհետև բացահայտեք պատասխանը:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 3: ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ ԵՎ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԼԱՆ (30 ՐՈՊԵ)

- Մասնակիցներին փոխանցեք «Նախածննդյան խնամքի մեջ հայրերի ներգրավման արագ գնահատում» և «Նախածննդյան և ծննդաբերության խնամքի մեջ հայրերի ներգրավման արագ գնահատում»: Յուրաքանչյուր մասնակից ստանում է իր պատճենը:
- Ասացեք մասնակիցներին, որ սա անհատական արտացոլման վարժություն է, որը թույլ կտա նրանց գնահատել իրենց սեփական գործելակերպն ու վարքագիծը, երբ խոսքը վերաբերում է հղիության և ծննդաբերության ժամանակ տղամարդկանց ներգրավմանը և ներգրավվածության խթանմանը:
- Երբ մասնակիցներն ավարտեն գնահատումը, հանձնեք «Անհատական գործողությունների ծրագիր» աշխատանքային թերթիկը: Սա նույնպես անհատական վարժություն է, որի նպատակն է օգնել առաջնահերթություն տալ այն փոփոխություններին, որոնք, ձեր կարծիքով, առավել օգտակար կլինեն ձեր սեփական գործունեության համար: Հիմնվելով մեր կողմից մինչև այժմ կատարված աշխատանքի և հենց նոր ավարտած գնահատման վրա (սլայդ 46)՝
    - Կա՞ մի բան, որը կցանկանայիք սկսել անել:
    - Կա՞ մի բան, ինչը կարծում եք, որ պետք է դադարեք անել:

- Կա՞ մի բան, որն արդեն անում եք, որը հաջողված է և կցանկանայիք շարունակել:

- Հարցրեք, արդյոք որևէ մեկը կցանկանա՞ կիսվել գնահատման կամ անհատական գործողությունների ծրագրի վերաբերյալ իր մտքերով, և մատնանշեք 2-3 մասնակցի:

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ՀԱՄԱՐ ՆՇՈՒՄՆԵՐ

Գործողությունների պլանավորման ընթացքում նշեք, որ մասնակիցները պետք է մտածեն ինչպես հեշտ փոփոխություններ կատարելու, այնպես էլ այն փոփոխությունների մասին, որոնք կարող են մի փոքր ավելի դժվար լինել, բայց կստեղծեն ավելի մեծ կամ երկարատև ազդեցություն: Նրանք նաև պետք է մտածեն առողջապահական հաստատության ներսում իրենց տեղի, դերի և որոշումներ կայացնելու կարողության մասին:

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 2: ՆԱԽԱԾՆՆԴՅԱՆ ԱՅՑԵԼՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՓՈՐՁ

Նպատակները

- Փորձել շփվել տղամարդկանց հետ նախածննդյան այցելությունների և զույգերի հետ խորհրդատվությունների ժամանակ:
- Խրախուսել ավելի անհատական պատկերացում այն փորձի մասին, որը տղամարդիկ կարող են ձեռք բերել զուգընկերոջ հղիության և ծննդաբերության ժամանակ:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 75 րոպե

Անհրաժեշտ իրեր

- Ֆլիպչարտ և մարկերներ
- Պրեզենտացիայի սլայդներ
- Նախածննդյան այցերի սցենարներ և ռազմավարություններ (տե՛ս էջ 95)

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարներն ու դասընթացավարի նշումները:
- Տպեք բավականաչափ թերթիկներ յուրաքանչյուր մասնակցի համար պատճեն ունենալու համար:

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ՆՇՈՒՄՆԵՐ

Առողջապահական ծառայություններ մատուցողները կարող են բարելավել իրենց փոխհարաբերությունները տղամարդկանց հետ նախածննդյան խորհրդատվական այցելությունների ժամանակ՝ տեղեկանալով իրենց սեփական արժեքների, հակումների և վերաբերմունքի մասին և աշխատելով ոչ դատողական վերաբերմունք ցուցաբերելխորհրդատվություն տրամադրելիս:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1: ՆԱԽԱԾՆՆԴՅԱՆ ԱՅՑԻ ԴԵՐԱԽԱՂ (30 ՐՈՊԵ)

- Մասնակիցներին բաժանեք երեք խմբի: Յուրաքանչյուր խմբին տրամադրեք երեք սցենարներից մեկը (տպեք մի քանի օրինակ, որպեսզի խմբի յուրաքանչյուր անդամ ստանա իր պատճենը):
- Խնդրեք յուրաքանչյուր խմբին վերլուծել սցենարը և հանդես գալ կարճ դերախաղով՝ ցույց տալով, թե ինչպես նրանք կարծագանքեին իրավիճակին այնպես, որ վիճարկվեին վնասակար գենդերային նորմերը և ներգրավվեին տղամարդ գործընկերներին՝ չնվազեցնելով կանանց՝ որոշումներ կայացնելու կարողությունը կամ ինքնավարությունը:
- Խմբերին տրամադրեք 15 րոպե նախապատրաստվելու համար և ասեք, որ իրենց բեմադրումը պետք է լինի ոչ ավելի, քան 5 րոպե:

- Թող յուրաքանչյուր խումբ ներկայացնի իր բեմադրումը: Երբ այն ավարտվի, խմբին տվեք հետևյալ հարցերը (սլայդ 48-ը).
    - Ի՞նչ տեսակի գենդերային կարծրատիպեր, նորմեր, դերեր կամ հարաբերություններ նկատեցիք:
    - Ի՞նչ կարծիքի եք խմբի առաջարկած լուծումների մասին:
    - Ի՞նչը կանեիք այլ կերպ:
    - Սցենարում որևէ ռիսկային վիճակ նկատեցի՞ք: Եթե այո, ապա ինչպե՞ս կանդրադառնայիք դրանց:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 2: ՀԱՅՐՈՒԹՅԱՆ ՀԱՐՑԱԶՐՈՒՅՑՆԵՐ (30 ՐՈՊԵ)

- Խնդրեք մասնակիցներին բաժանվել երկու խմբի:
- Խմբերին ասեք, որ նրանց կտրվի 10-ական րոպե՝ միմյանցից հարցազրույց վերցնելու համար՝ ստանձնելով ապագա հոր և բժշկի դերերը: Առաջին փուլում բժիշկը հորը կտա հետևյալ հարցերը (սլայդ 49-ը).
    - Ի՞նչն է Ձեզ ամենից շատ հաճույք պատճառում այս հղիության ընթացքում:
    - Ի՞նչն է Ձեզ համար ամենադժվար բանն այս հղիության ընթացքում:
    - Ձեր կարծիքով՝ ինչպիսի՞ն կլինի Ձեր երեխան:
    - Ձեր կարծիքով՝ ինչպե՞ս է փոխվում և կփոխվի Ձեր կյանքը:
- Նկատի ունեցեք, որ նրանց խրախուսվում է օգտագործել իրենց անձնական փորձը որպես ծնող կամ, դիտարկումների վրա հիմնվելով, այլ ծնողների փորձը՝ հարցերին պատասխանելու համար:
- 10 րոպե անց խմբերին խնդրեք փոխել դերերը՝ հայրերն այժմ ստանձնում են բժշկի դերը և տալիս նույն հարցերը:
- Երբ առաջադրանքն ավարտվի, խնդրեք մասնակիցներին անդրադառնալ փորձին: Արդյոք սա նախկինում ունեցած զրո՞ւյց է: Ինչպե՞ս է դա ազդել ապագա հայրերի վերաբերյալ նրանց տեսակետի վրա:

ԸՆԴՄԻՋՈՒՄ (15 ՐՈՊԵ)

- «Մենք վերանայել ենք տղամարդկանց ներգրավման առավելությունները, ինչպես նաև գենդերային խոչընդոտները, որոնք հաճախ տղամարդկանց հետ են պահում հղիության և ծննդաբերության ժամանակ ներգրավվելուց: Եվ դուք հնարավորություն ունեցաք մտածելու ձեր սեփական գործելակերպի և փոփոխությունների հնարավորությունների մասին»:
- «Երբ վերադառնանք ընդմիջումից, կդիտարկենք սցենարներ, որոնք հանդիպում են նախածննդյան խնամքի և խորհրդատվության այցելությունների ժամանակ»:

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ՀԱՄԱՐ ՆՇՈՒՄՆԵՐ

Դերախաղի ընթացքում ուշադրություն դարձրեք օգտագործվող բառերին, տղամարդկանց հետ զրույցների բովանդակությանը, ինչպես նաև մարմնի «լեզվին»: Նկատի ունեցեք, որ երբ տղամարդ ծառայություն մատուցող է խորհրդատվություն տրամադրում զույգերի հետ, նրանց համար կարևոր է տեղյակ լինել հնարավոր «տղամարդ-տղամարդ» փոխազդեցության մասին: Սա հատկապես վերաբերում է այն մշակույթներին, որոնցում տղամարդիկ ավելի շատ որոշումներ են կայացնում հարաբերությունների հարցում ընտանիքում, քան կանայք: Երբ ծառայություն մատուցողը կին է, տղամարդը կարող է մտածել, որ սա «կնոջ խոսակցություն» է կամ ուզում է խուսափել երկու կանանց ներկայությամբ անհարմար դրության մեջ հայտնվելուց:

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 3: ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐ ԵՎ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ[10]

Նպատակները

- Բացահայտել հղիության և ծննդաբերության ընթացքում տղամարդկանց հետ աշխատանքը վարելու սկզբունքները և դրանք իրականացնելու ռազմավարությունները:
- Հասկանալ տղամարդկանց ներգրավելու համար օգտագործվող ծրագրային շարունակականությունը և գործունեության այն տեսակները, որոնք կարող են իրականացվել դրան զուգահեռ:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 60 րոպե

Անհրաժեշտ պարագաներ

- Գրատախտակ և մարկերներ
- Պրեզենտացիայի սլայդներ
- «Տղամարդկանց ներգրավման շարունակական ծրագիր» (տե՛ս էջ 98)

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի նշումը:
- Տպեք բավականաչափ թերթիկներ, որպեսզի յուրաքանչյուր մասնակից ունենա իր օրինակը:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳԱՂԱՓԱՐՆԵՐ

Գենդեր գենդերային խնդրակազմը հաշվի առնող (gender-responsive) գործողությունները դուրս են գալիս միայն զգայունության կամ գիտակցման սահմաններից՝ անհավասար գենդերային նորմերին, դերերին և հարաբերություններին անդրադառնալու համար: Քաղաքականությունը կամ ծրագիրը գենդեր-արձագանքող է, երբ հաշվի են առնվում գենդերային նորմերը, դերերը և անհավասարությունները, ակտիվ միջոցներ են ձեռնարկվում դրանց լուծման համար:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1: ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐԸ (30 ՐՈՊԵ, 2-3 ԽՈՒՄԲ)

- Մասնակիցներին բաժանեք 2 կամ 3 խմբի՝ կախված մասնակիցների թվից և խմբային կարծիքների համար տրամադրված ժամանակից:
- Ցուցադրեք սլայդ 51-ը: Խնդրեք խմբերին մտորել այն սկզբունքների մասին, որոնցով, իրենց կարծիքով, պետք է առաջնորդվեն իրենց առողջապահական

[10] Activities in this session are based on Sonke (2011) Gender Mainstreaming for Health Managers.

հաստատությունում նախածննդյան խնամքում տղամարդկանց ներգրավելիս , և գրեք դրանք ֆլիպչարտի թերթի վրա:

- Խմբային աշխատանքից հետո խնդրեք մասնակիցներին ներկայացնել իրենց ցուցակը մնացած անդամներին:
- Խմբերի կողմից ներկայացրած սկզբունքները գրանցեք գրատախտակի վրա՝ խուսափելով կրկնություններից:
- Ընտրեք սկզբունքներից 2-3-ը և խմբից խնդրեք գաղափարներ դրանց գործարկման ուղիների վերաբերյալ: Այսինքն՝ ի՞նչ կանեին նրանք՝ առողջապահական հաստատությունում սույն սկզբունքներնամենօրյա գործունեության մեջ ներդնելու համար:
- Ավարտեք՝ ներկայացնելով ԱՅԿ տղամարդկանց ներգրավման հիմնական սկզբունքները 52-55 սլայդներից: Յուսանք, որ դրանք նման են մասնակիցների կողմից բացահայտվածներին: Եթե ինչ-որ բան բաց է թողնվել, ընդգծեք այն: Շնորհավորեք մասնակիցներին իրենց բացահայտած սկզբունքների համար:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 2: ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՇԱՐՈՒՆԱԿԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ (30 ՐՈՊԵ)

- Բացատրեք հետևյալը.
  - Ամբողջ աշխարհում բազմաթիվ տարբեր մոտեցումներ/եղանակներ են օգտագործել նախածննդյան խնամքում տղամարդկանց ներգրավման համար:
  - Կարևոր է հաշվի առնել, որ այդ մոտեցումները/եղանակները ունեն տարբեր նպատակներ, ուժեղ և թույլ կողմեր:
- Ներկայացրեք 56-րդ սլայդը, որը ցույց է տալիս շարունակականության գրաֆիկը:
- Վերանայեք մասնակիցների թերթիկը, որը նկարագրում է շարունակականությունը: Յամոզվեք, որ բոլոր մասնակիցները հասկանում են ներկայացված երեք մոտեցումների տարբերությունները (սլայդներ 57-59-ը):
- Բացատրեք, որ մոտեցումները փոխադարձաբար բացառող չեն: Որոշ ծրագրեր կարող են ուղղված լինել տղամարդկանց ծառայությունների բարելավմանը՝ որպես առկա գենդերային նորմերի արտացոլում, ինչը ստիպում է կանանց ավելի մեծ պատասխանատվություն ստանձնել վերարտադրողական առողջության մի շարք ասպեկտների վերաբերյալ որոշումներ կայացնելիս, և այս պարագայում տղամարդիկ պետք է կիսեն այդ բեռը: Այլ ծրագրերը կարող են խրախուսել տղամարդկանց լինել աջակցող զուգընկերներ այն բանից հետո, երբ նրանք տղամարդկանց կխնդրեն բացահայտել, թե ինչ է նշանակում իրենց համար «տղամարդ» լինելը, և կձևավորեն ավելի առողջ հայացքներ «տղամարդկություն» հասկացության վերաբերյալ :
- Ընտրեք մեկ կամ երկու դեպքի ուսումնասիրություն 60-61 սլայդներից՝ խմբի հետ մտագրոհ կազմակերպելու համար:

- Խնդրեք մասնակիցներից մեկին բարձրաձայն կարդալ դեպքի ուսումնասիրություններից մեկը:
- Տվեք հետևյալ հարցերը.
    - Շարունակականության ի՞նչ մոտեցումներ է օգտագործում այս դեպքը:
    - Ոմանք կարծում են, որ ծրագրի համար օգտակար չէ պարզապես անդրադառնալ տղամարդկանց, որպես սպառողների եթե դա չի անդրադառնում գենդերային անհավասարությունը արտացոլող սոցիալական նորմերին: Համաձա՞յն եք, թե ոչ այս տեսակետի հետ: Ինչո՞ւ:
    - Կարո՞ղ են արդյոք տղամարդիկ կանանց խնդիրների լուծման արդյունավետ դաշնակիցներ լինել, եթե նրանք չեն ընդունում գենդերային հավասարության հասկացությունները և այդ խնդիրները չեն լուծում իրենց կյանքում: Ինչո՞ւ:
- Խնդրեք մեկ այլ մասնակցի կարդալ երկրորդ դեպքի ուսումնասիրությունը բարձրաձայն և խմբին տվեք նույն հարցերը, ինչ տվել էիք առաջին դեպքի ուսումնասիրության համար:

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ՀԱՄԱՐ ՆՇՈՒՄՆԵՐ

Շարունակական վարժության ընթացքում մասնակիցները հաճախ կարող են դժվարանալ ճշգրիտ որոշել, թե կոնկրետ որտեղ պետք է տեղադրվեն այս գործողություններից յուրաքանչյուրը՝ հստակ տեղեկատվության բացակայության պատճառով: Հիշեցրեք մասնակիցներին, որ տղամարդկանց ներգրավելու ոչ մի «ճիշտ» մոտեցում չկա:

Մասնակիցները կարող են հարցնել, թե ինչ կապ կա այս գործունեության և նրանց ամենօրյա աշխատանքի միջև: Հարցը փոխադարձեք նրանց. հարցրեք այն քաղաքականությունների և գործողությունների մասին, որոնք իրականացվում են ամեն օր, և ինչպես դրանք կարող են լինել գուցե գենդերային-զգայուն կամ արձագանքող:

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 4: ՀԱՋՈՂՎԱԾ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ[11]

Նպատակը

- Կիսվել հղիության և ծննդաբերության ընթացքում տղամարդկանց ներգրավելու հաջող միջամտությունների հիմնական հատկանիշներով և տարրերով:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 75 րոպե

Անհրաժեշտ պարագաներ

- Գրատախտակ և մարկերներ
- Պրեզենտացիայի սլայդներ
- «Տղամարդկանց ներգրավման հաջողված պատմություններ» (տե՛ս օժանդակ նյութը՝ էջ 100)

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի նշումները:
- Տպեք բավականաչափ թերթիկներ, որպեսզի յուրաքանչյուր մասնակից ունենա իր օրինակը:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳԱՂԱՓԱՐՆԵՐ

Գենդեր-արձագանքող քաղաքականությունն ու ծրագրերն անհրաժեշտ են գենդերային վնասակար նորմերին, դերերին և հարաբերություններին, հատկապես գենդերային անհավասարությանն անդրադառնալու համար: Գենդեր-արձագանքող ծրագրերը կա՛մ հատուկ են, կա՛մ գենդերային- կարծրատիպեր փոխակերպող: Երկուսն էլ նպաստում են հղիության և ծննդաբերության ընթացքում գենդերային հավասարության և առողջապահական հարցերում հավասարությանը հասնելուն:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1: ՀԱՋՈՂԱԿ ԾՐԱԳՐԵՐ (30 ՐՈՊԵ)

- Ներկայացրեք 63-64 սլայդները տղամարդկանց ներգրավման շրջանակի վերաբերյալ:
- Բացատրեք, որ սա տղամարդկանց հետ աշխատելու մասին միջամտությունների վերաբերյալ մոտեցումներից մեկն է:
- Մասնակիցներին բաժանեք խմբերի՝ կիսվելու իրենց փորձով այն տարրերի վերաբերյալ, որոնք օգնել են նրանց հաջողությամբ ներգրավել տղամարդկանց նախածննդյան խնամքի մեջ:

---

[11] Activities in this session are based on Sonke (2011) Gender Mainstreaming for Health Managers.

- Խնդրեք նրանց խմբային աշխատանքի ընթացքում պատասխանել հետևյալ հարցերին (սլայդներ 65-ը).
    - Ի՞նչ ծրագրային միջամտություններ եք օգտագործել նախորդ աշխատանքում՝ նախածննդյան խնամքին տղամարդկանց ներգրավելու համար:
    - Որո՞նք էին այն հիմնական տարրերը, որոնք դարձրեցին այդ ծրագրերը կամ գործունեությունը հաջողակ:
    - Որո՞նք էին մարտահրավերները, և ինչպե՞ս կարողացաք դրանք հաղթահարել կամ մեղմել:
- Եթե մասնակիցները դեռևս չեն ունեցել տղամարդկանց նախածննդյան խնամքի մեջ ներգրավելու փորձ, խնդրեք նրանց վերհիշել իրենց գործընկերների փորձի մասին կամ բերել օրինակներ որոնց մասին լսել/կարդացել են լրատվամիջոցներում կամ հետազոտություններում:
- Հատկացրեք մոտ 15-20 րոպե խմբային քննարկման համար: Գրատախտակի վրա նշեք հիմնական կետերը:
- Ընտրեք առաջ քաշված հիմնական մարտահրավերներից մեկը կամ երկուսը և քննարկեք դրանքհաղթահարելու համար ռազմավարությունները:
- Լսարանին ասեք, որ այժմ ուսումնասիրելու եք հաջողված քաղաքականությունների օրինակներ:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 2: ՀԱՋՈՂՎԱԾ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ (30 ՐՈՊԵ)

- Մասնակիցներին բաժանեք 2-3 խմբի և յուրաքանչյուր խմբին տվեք ուսումնասիրություն հանրային առողջության քաղաքականության վերաբերյալ՝ տղամարդկանց ներգրավման և նախածննդյան խնամքի թեմայով: Եթե կարող եք, յուրաքանչյուր մասնակցի համար պատրաստեք սեփական պատճենը:
- Ցուցադրեք 67-րդ սլայդը և խնդրեք մասնակիցներին իրենց ուսումնասիրությունը կարդալուց հետո 15 րոպե քննարկել հետևյալ հարցերը.
    - Ինչպե՞ս կարող է դեպքի ուսումնասիրության քաղաքականությունը գործել ձեր իրավիճակում կամ երկրում: Եթե արդեն ունեք նման քաղաքականություն, քննարկեք ուսումնասիրությունից քաղած դասերը:
    - Ինչպե՞ս կարող են այս հարցի վերաբերյալ քաղաքականություններն ավելի ամրապնդվել կամ փոփոխվել՝ ավելի մեծ ուշադրություն դարձնելով տղամարդկանց և գենդերային հավասարության հարցերին:
- Խնդրեք յուրաքանչյուր խմբին նշանակել գրառումներ կատարող և ներկայացնող անձի, քանի որ նրանցից կպահանջվի ամփոփել իրենց քննարկումը և ամբողջ խմբին ներկայացնել ծրագրի հիմնական առանձնահատկությունները:

- Խմբային աշխատանքից հետո խնդրեք մասնակիցներին նորից հավաքվել: Յուրաքանչյուր խմբին տվեք 5 րոպե՝ ներկայացնելու համար թեմաները և խնդրեք մասնակիցներին սպասել, մինչև բոլոր խմբերը կներկայացնեն, նախքան հարցեր տալը կամ մեկնաբանություններ անելը:
- Յուրաքանչյուր խմբի ներկայացումից հետո տրամադրեք 15-20 րոպե քաղաքականության մշակման և իրականացման հետ կապված հիմնական թեմաների և մարտահրավերների խմբային քննարկման համար:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ ԵՎ ՊՐՈԳՐԵՍԻ ՍՏՈՒԳՈՒՄ (15 ՐՈՊԵ)

- Ողջունեք և շնորհակալություն հայտնեք մասնակիցներին Մոդուլ 2-ին մասնակցության համար:
- Խմբին հարցրեք, թե ինչն են առանձնացնում վերապատրաստման երկրորդ օրվանից:
- Ամփոփեք 2-րդ մոդուլի հիմնական ուղերձները՝ օգտագործելով 68-րդ սլայդը, և ասեք մասնակիցներին, որ վերջին օրը կենտրոնացած է լինելու գնահատման և առաջարկությունների տրամադրման այն ուղիների վրա, որոնք կօգնեն առողջապահական հաստատությանը տղամարդկանց ավելի լավ ներգրավել նախածննդյան խնամքի մեջ:
- Տարածեք ամենօրյա գնահատումը (տե՛ս Հավելված III) 2-րդ մոդուլի համար:

ԴԱՍԸՆԹԱՑԱՎԱՐԻ ՀԱՄԱՐ ՆՇՈՒՄՆԵՐ

Բոլոր մասնակիցները ցանկալի է, որ լինեն նույն առողջապահական հաստատությունից, բայց կարող են ունենալ տարբեր դերեր: Ոչ բոլորն անմիջականորեն կներգրավվեն քաղաքականություն մշակելու և փոխելու կամ ծրագրեր իրականացնելու գործում, սակայն, ամենայն հավանականությամբ, բոլորի վրա ազդեցություն են թողնում քաղաքականություններն ու ծրագրերը, և նրանք պետք է կարողանան անդրադառնալ այն եղանակներին, որոնցով գենդեր-զգայուն և փոխակերպող փոփոխությունները կարող են բարելավել նախածննդյան ծառայության մատուցումը:

ԸՆԴՄԻՋՈՒՄ (15 ՐՈՊԵ)

ՄՈԴՈՒԼ 3: ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԻՄՔՈՎ ԲՌՆՈՒԹՅՈՒՆ

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 1: ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԻՄՔՈՎ ԲՌՆՈՒԹՅԱՆ ՀԱՍԿԱՑՈՒԹՅՈՒՆԸ

Նպատակները

- Հասկանալ գենդերային հիմքով բռնության (ԳՀԲ) ձևերն ու պատճառները:
- Հասկանալ առողջապահական հաստատությունների և բուժաշխատողների կարևոր դերը գենդերային հիմքով բռնության ենթարկված հղիների կարիքների լուծման հարցում:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 75 րոպե

Անհրաժեշտ պարագաներ

- Պրեզենտացիայի սլայդներ
- Պլաստիկ տոպրակներ (մեկ տոպրակ ամեն մասնակցին)
- Գենդերային հիմքով բռնության տեսակները (տե՛ս էջ 101)

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի նշումները:
- Տպագրեք «գենդերային հիմքով բռնության տեսակները» հարցաթերթիկի օրինակները՝ ըստ խմբերի թվի: Կտրեք տերմիններն ու սահմանումները և դրեք տոպրակների մեջ (մեկական տոպրակ յուրաքանչյուր խմբի համար): Տպեք և կտրեք տերմինների և սահմանումների մեկ ամբողջական փաթեթ ամեն տոպրակի համար:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳԱՂԱՓԱՐՆԵՐ

Առողջապահության ոլորտի մասնագետները կարևոր դեր ունեն իրենց հղիների շրջանում գենդերային հիմքով բռնության դեմ պայքարում: Նրանք երբեմն միակ աջակցության և օգնության աղբյուրներից են, որոնք հասանելի են գենդերային հիմքով բռնության պայմաններում ապրող կանանց համար: Հղի կանայք կարող են ենթարկվել գենդերային հիմքով բռնության մի շարք ձևերի՝ ներառյալ ֆիզիկական բռնությունը, հոգեբանական բռնությունը, սեռական բռնությունը կամ տնտեսական բռնությունը:

ՈՂՋՈՒՅՆ

Բոլորին ողջունեք վերապատրաստմանը վերադառնալու կապակցությամբ:

Վերանայեք նախորդ օրվա նյութը, ինչպես նաև հիմնական կանոնները:

Ներկայացրեք օրվա նպատակները ։ Մասնավորապես նշեք, որ առավոտվա աշխատանքը կենտրոնացած է լինելու սեռով պայմանավորված/գենդերային հիմքով/ բռնության խնդիրների վրա։ Կեսօրին մասնակիցները կուսումնասիրեն ինստիտուցիոնալ և քաղաքականության փոփոխությունները և կկատարեն իրենց առողջապահական հաստատության արագ գնահատում։

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1: ԿԱՐՃ ՏԵՍԱՆՅՈՒԹ ԵՎ ՔՆՆԱՐԿՈՒՄ (15 ՐՈՊԵ)

- Երբ բոլոր մասնակիցները լսարանում են ցուցադրեք Առողջապահության համաշխարհային կազմակերպության հետևյալ տեսանյութը. «Կանանց նկատմամբ բռնություն. Առողջապահական համակարգի արձագանքի ամրապնդում», որին կարելի է ծանոթանալ հետևյալ հղումով՝ https://www.youtube.com/watch?v= Qc_GHITvTmI:
- Նշեք հետևյալը.
    - Աշխարհում յուրաքանչյուր երրորդ կինն իր կյանքի ընթացքում ֆիզիկական և/կամ սեռական բռնության է ենթարկվում։ Սա ներառում է նաև հղի կանանց։
    - Բուժհաստատությունները և առողջապահության ոլորտի մասնագետները կարող են կարևոր դեր խաղալ կանանց ֆիզիկական և հոգեկան առողջության կարիքները հոգալու համար ծառայությունների և աջակցության տրամադրման, ինչպես նաև նրանց իրավական, ֆինանսական և այլ կարիքները բավարարելու հարցերում։
- Հարցրեք մասնակիցներին.
    - Ինչպե՞ս են ներկայումս առողջապահական հաստատություններն անդրադառնում գենդերային հիմքով բռնության ենթարկվող հղիների կարիքներին։
    - Ձեր կարծիքով՝ ծառայություններում որտե՞ղ կարող են լինել բացեր։
- Ասացեք մասնակիցներին, որ այժմ կանդրադառնաք գենդերային հիմքով բռնության տեսակներին, որոնց նրանք, ամենայն հավանականությամբ, կհանդիպեն իրենց գործունեությունում, ինչպես նաև բռնության ռիսկի գործոններին և դրդապատճառներին։

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 2: ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԻՄՔՈՎ ԲՌՆՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ (30 ՐՈՊԵ)[12]

- Մասնակիցներին բաժանեք 2 կամ 3 խմբի՝ կախված լսարանի չափերից։
- Բացատրեք, որ յուրաքանչյուր խմբին կտրվի տոպրակ, որի մեջ կան թղթեր, իսկ թղթերի վրա գրված են տերմիններ և սահմանումներ։ Յուրաքանչյուր խումբ կունենա

[12] Activity from Messner, L., A. Odukoya, G. Osakue, E. Otive-Igbuzor, D. Santillán, and S. Byrne. 2018. *Gender Integration and Gender-Based Violence Prevention and Response: Training Manual*. Arlington, VA: Strengthening High Impact Interventions for an AIDS-free Generation (AIDSFree) Project.

10 րոպե, որպեսզի տերմինները համապատասխանեցնի սահմանումներին: Կհաղթի այն խումբը, որը կունենա բոլորից շատ ճիշտ պատասխաններ:

- 10 րոպե հետո յուրաքանչյուր խմբին փոխանցեք «Գենդերային հիմքով բռնության տեսակները» հավելվածը և ասեք, որ ստուգեն իրենց պատասխանները: Խնդրեք խմբերին հայտարարել, թե քանի ճիշտ պատասխան են ունեցել:
- Հարցրեք մասնակիցներին.
  - Գենդերային հիմքով բռնության ո՞ր տեսակներն են հանդիպում այն համայնքներում, որտեղ նրանք աշխատում են:
  - Որո՞նք կարող են լինել նախազգուշական նշաններ կամ հուշումներ, որոնք կմատնանշեն, որ այն համայնքում և այն հաստատություններում, որտեղ նրանք աշխատում են, կա գենդերային հիմքով բռնություն:
  - Նկատի ունեցեք, որ գենդերային հիմքով բռնություն կարող է հանդիպել կյանքի բոլոր փուլերում՝ ներառյալ հղիության ընթացքը:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 3: ՊՐԵԶԵՆՏԱՑԻԱ (30 ՐՈՊԵ)[13]

- Ասեք մասնակիցներին, որ հաջորդ պրեզենտացիան կենտրոնանալու է ինտիմ զուգընկերոջ կողմից բռնության հասկացության վրա, որը հղի և հետերոսեքսուալ հարաբերություններում գտնվող կանանց հանդեպ սեռով պայմանավորված (գենդերային հիմքով) բռնության հաճախ հանդիպող տեսակներից մեկն է:
- Ցուցադրեք 71-73 սլայդը և բացատրեք պատճառականության հետ կապված առանձգական տերմինները.
  - ԳՀԲ սահմանումը:
  - ԳՀԲ տեսակները:
  - Ռիսկի գործոն: Անհատի, միջավայրի կամ հասարակության բնութագիրը, որը մեծացնում է բռնության հավանականությունը:
  - Պաշտպանական գործոն: Անհատի, միջավայրի կամ հասարակության բնութագիրը, որը նվազեցնում է բռնության հավանականությունը:
  - Իրավիճակային ձգան: Անմիջական իրադարձություն կամ հանգամանք, որը կարող է առաջացնել բռնության միջադեպ:
- Ցուցադրեք 74-78 սլայդները՝ սոցիալ-էկոլոգիական մոդելը ներկայացնելու և բացատրելու համար:

---

[13] Material from The Prevention Collaborative (2020). Prevention Foundations Brief 2: Understanding the causes of violence against women. Written by Kamani Jinadasa and Lyndsay McLean; designed by Henrik Hilker.

- Սոցիալ-էկոլոգիական մոդելը դիտարկում է անհատական, միջանձնային, համայնքային և հասարակական գործոնների փոխազդեցությունը: Այն մեծացնում կամ նվազեցնում է բռնության հավանականությունը:
    - Անհատական մակարդակ: Անհատական հատկանիշների, անցյալում տեղի ունեցած դեպքերի և վարքագծի հետ կապված ռիսկի գործոնները կարող են մեծացնել բռնություն գործադրող տղամարդկանց և բռնության ենթարկվող կանանց հավանականությունը:
    - Միջանձնային մակարդակ: Գործոններ, որոնք մեծացնում են հարաբերություններում ինտիմ զուգընկերոջ կողմից բռնության ենթարկվելու ռիսկը: Կախված իրավիճակից, դա կարող է ներառել ինտիմ զուգընկերներին, ընտանիքը, հասակակիցների կամ ընկերների խումբը: Ինտիմ զուգընկերների հարաբերություններում այս ռիսկի գործոնները պետք է դիտարկել մի շարք իրավիճակային սադրիչների կողքին, որոնք կարող են առաջացնել բռնության միջադեպը:
    - Համայնքային մակարդակ: Անմիջական միջավայրի գործոններ, որոնք խրախուսում, հավանություն են տալիս կամ ստեղծում են օժանդակ միջավայր տղամարդկանց համար՝ ինտիմ զուգընկերոջ հանդեպ բռնություն կիրառելու համար:
    - Հասարակական մակարդակ: Ավելի լայն միջավայր, որը նպաստում կամ արգելակում է ինտիմ զուգընկերոջ հանդեպ բռնության առաջացումը՝ ներառյալ համապատասխան քաղաքականությունն ու օրենսդրական շրջանակները և տնտեսական ու մշակութային ազդեցությունները:
- Բացեք 79-րդ սլայդը՝ սոցիալ-էկոլոգիական մոդելի յուրաքանչյուր մակարդակում ինտիմ զուգընկերոջ հանդեպ բռնության ռիսկի գործոնների քննարկման համար: Սլայդների վրա վերանայեք ռիսկի գործոնները:
    - Այս բոլոր ռիսկի գործոնները կարող են վերափոխվել որպես պաշտպանիչ: Օրինակ՝ սոցիալական մեկուսացումը կարող է մեծացնել բռնության ենթարկվելու հավանականությունը, մինչդեռ սոցիալական աջակցությունը կարող է նվազեցնել այն:
    - Ձեր համայնքների համար առավել համապատասխան ռիսկը և պաշտպանական գործոնները կարող են տարբեր լինել՝ կախված միջավայրից:
- Ցուցադրեք սլայդ 80-ը ինտիմ զուգընկերոջ հանդեպ բռնության իրավիճակային ձգանների վերաբերյալ: Բացատրեք.
    - Հետերոսեքսուալ հարաբերություններում ինտիմ զուգընկերոջ հանդեպ բռնության վերաբերյալ վերջին հետազոտությունները հայտնաբերել են իրավիճակային դրդապատճառներ, անմիջական իրադարձություններ կամ հանգամանքներ, որոնք կարող են հանգեցնել բռնության դրվագի: Սրա օրինակ կարող են լինել ալկոհոլի չարաշահումը, խանդը կամ տարաձայնությունները կենցաղային ծախսերի վերաբերյալ:
    - Այստեղ սեռը կարևոր է: Որոշ իրավիճակային ձգաններ վերաբերում են այն դեպքերին, երբ կանայք կամ տղամարդիկ չեն կարողանում բավարարել սեռին բնորոշ որոշակի ակնկալիքներ: Օրինակ՝ տղամարդը կարող է ծեծել կնոջը

որպես «կարգապահության» ձև, եթե նա «ճիշտ կերպով» չի խնամում երեխաներին կամ ուտեստներ չի պատրաստում:

- Կոնֆլիկտ կարող է ծագել, եթե տղամարդը չի կարողանում ֆինանսապես ապահովել իր ընտանիքը՝ չարդարացնելով տղամարդկանց, որպես գումար-վաստակողի/ատակարարների, գենդերային հիմքով ակնկալիքը: Ամոթի, անբավարարության կամ զայրույթի զգացումները կարող են դրդել տղամարդկանց պատասխանել բռնությամբ, հատկապես, եթե նրանք զգում են, որ իրենց տղամարդկությունը կամ հեղինակությունը վտանգված է:

ԸՆԴՄԻՋՈՒՄ (15 ՐՈՊԵ)

- Ասացեք մասնակիցներին, որ երբ նրանք վերադառնան ընդմիջումից, հնարավորություն կունենան քննարկել գենդերային հիմքով բռնության ենթարկվող այցելուների հետ կիրառվող մոտեցումները և կիրառել նույնականացման ու խորհրդատվության հմտություններ:

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 2: ԱՐՁԱԳԱՆՔՈՒՄԸ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԻՄՔՈՎ ԲՌՆՈՒԹՅԱՆ ԵՆԹԱՐԿՎՈՂ ԱՅՑԵԼՈՒՆԵՐԻՆ

Նպատակները

- Հասկանալ, թե ինչպես արձագանքել գենդերային հիմքով բռնության ենթարկվող այցելուներին:
- Փորձարկել հմտությունները՝ գենդերային հիմքով բռնության ենթարկվող այցելուների կարիքները բավարարելու համար:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 90 րոպե

Անհրաժեշտ պարագաներ

- Պրեզենտացիայի սլայդներ
- Սցենար: «Բռնություն վերապրած հղի կնոջ պատմությունը» (տե՛ս էջ 104)
- ԳՀԲ զոհերի հետ աշխատելու ուղենիշներ (տե՛ս էջ 105)

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի նշումները:
- Տպագրեք «Սցենար» հավելվածի երկու օրինակ:
- Տպեք «Ուղղորդող սկզբունքներ» հավելվածի օրինակներ՝ յուրաքանչյուր մասնակցի համար և մի քանի լրացուցիչ օրինակներ:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳԱՂԱՓԱՐ

Բուժաշխատողները պետք է զբաղվեն կլինիկական հետազոտությամբ և իմանան, թե երբ և ինչպես այցելուներին հարցնեն ինտիմ զուգընկերոջ կողմից բռնության ենթարկվելու փորձի մասին: Ինտիմ զուգընկերոջ հանդեպ բռնության վերաբերյալ գրավոր տեղեկատվությունը պետք է հասանելի լինի կլինիկայում, օրինակ՝ կանանց լվացարաններում տեղադրված պաստառների, գրքույկների և թռուցիկների միջոցով: «Մի՛ վնասիր» սկզբունքը պետք է մշտապես կիրառվի: Դա ներառում է ապահովությունը, կոնֆիդենցիալությունը, հարգանքը, խտրականության բացակայությունը և անկեղծությունը:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 4: ՊՐԵԶԵՆՏԱՑԻԱ (15 ՐՈՊԵ)

- Ցուցադրեք 81-րդ սլայդը՝ առողջապահական ծառայություններ մատուցողների համար անհրաժեշտ ծառայությունների և գործողությունների վերանայման համար:

- Անցեք 82-90 սլայդներով՝ ինտիմ զուգընկերոջ հանդեպ բռնության նույնականացման մասին:

- Ցույց տվեք պարտադիր զեկուցման վերաբերյալ սլայդ 91-ը, քանի որ տարածաշրջանի 17 երկրներից 14-ն այս հարցում ունեն իրավական պահանջներ:

- Անցեք առաջին գծի աջակցության սլայդ 92-ին՝ որպես ամենակարևոր օգնություն, որը կարող է տրամադրել բուժանձնակազմը:

- Բացատրեք զեկուցման գործընթացը սլայդ 93-ում:

- Անցեք ռիսկերի գնահատման և անվտանգության պլանավորման 94-95 սլայդներին:

- Բացատրեք 96-97 սլայդներում ներկայացված այլ ծառայությունների վերաբերյալ տեղեկատվությունը, որը պետք է մատուցվի՝ ըստ վերապրածի կարիքների և գենդերային հիմքով բռնության տուժածներին աջակցություն ցուցաբերելիս՝ ըստ առողջապահության ոլորտի աշխատակիցներին հանդիպած ամենատարածված խոչընդոտների:

- Եզրափակեք պրեզենտացիան 98-99 սլայդներով՝ գենդերային հիմքով բռնության տուժածների հետ աշխատելու սկզբունքների վերաբերյալ:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 5: ԴԵՐԱԽԱՂ[14] (75 ՐՈՊԵ)

- Խնդրեք մոտենալ 2 կամավորի, որոնք ցանկանում են մասնակցել այս դերախաղին: Մեկը կխաղա բուժաշխատողի դերը, մյուսը՝ այցելուի:

- Հրավիրեք կամավորներին սենյակ և նստեցրեք միմյանց դեմ դրված երկու աթոռներին:

- Տրամադրեք սցենարը այցելուինև խնդրեք նրան բուժաշխատողին պատմել իր պատմությունը՝ 5 րոպեից ոչ ավելի ժամանակ ծախսելով: Տրամադրեք «Թույլատրվող» և «Չթույլատրվող» վարվելաձևերն «բուժաշխատողին» և խնդրեք նրան պատասխանել այցելուին՝ «Չթույլատրվող» սյունակի տարբերակում:

- Հարցրեք մասնակիցներին:
    - Ի՞նչ նկատեցիք, որը լավ էր արված:
    - Ի՞նչ նկատեցիք, որը կարելի էր ավելի լավ անել:
    - Ի՞նչ կարծիք ունեք այս խորհրդատվական հանդիպման վերաբերյալ:

- Բաժանեք «Ուղղորդող սկզբունքներ» հավելվածը և մի քանի րոպե ժամանակ տվեք մասնակիցներին դրան ծանոթանալու համար: Վերանայեք «Թույլատրվող» և

[14] Activity adapted from Messner, L., A. Odukoya, G. Osakue, E. Otive-Igbuzor, D. Santillán, and S. Byrne. 2018. *Gender Integration and Gender-Based Violence Prevention and Response: Training Manual.* Arlington, VA: Strengthening High Impact Interventions for an AIDS-free Generation (AIDSFree) Project.

«Չթույլատրվող» վարվելաձևերը և հարցրեք մասնակիցներին՝ արդյոք նրանք հարցեր ունե՞ն հավելվածի վերաբերյալ:

- Բացատրեք, որ կկրկնեք դերախաղը: Ասացեք նրանց, որ նախորդ դերախաղում կամավոր խորհրդատուին (բուժաշխատողին) խնդրել էիք արտացոլել «Չթույլատրվող» վարքագիծը: Այս անգամ բուժաշխատողը կհետևի «Թույլատրվողին»:

- Խնդրեք այցելու կամավորին վերադառնալ սենյակի առջև և ընտրեք առողջապահական ծառայություններ մատուցող նոր կամավորի: Խնդրեք նրանց կատարել նույն սցենարով դերախաղը՝ միայն այս անգամ հետևելով «Թույլատրվող» վարքագծին:

- Խնդրեք մասնակիցներին համեմատել երկրորդ դերախաղը առաջինի հետ:

- Ի՞նչ տարբերություն զգացիք: Ինչո՞վ էին դերախաղերը տարբերվում:

    - Հարցրեք այցելուին՝ երկրորդ անգամ ի՞նչն էր տարբերվում: Ինչպե՞ս զգացիք Ձեզ:

    - Ինչո՞վ էր տարբերվում Ձեզ համար:

    - Ի՞նչ կարող ենք վերցնել այս վարժությունից:

ԸՆԴՄԻՋՈՒՄ (60 րոպե)

- Շնորհակալություն այսօր առավոտյան ձեր աշխատանքի համար: Այսօր կեսօրին հնարավորություն կունենանք կատարել ինստիտուցիոնալ գնահատում և կսկսենք մտածել ձեր առաջնահերթությունների մասին՝ որպես անհատ բուժաշխատողներ, ինչպես նաև միասին՝ որպես բուժհաստատություն/կլինիկա:

ՃԱՇԻ ԸՆԴՄԻՋՈՒՄ (60 ՐՈՊԵ)

ՄՈԴՈՒԼ 4: ՔԱՂԱՔԱԿԱՆ ԿԱՄՔ ԵՎ ԻՆՍՏԻՏՈՒՑԻՈՆԱԼ ՓՈՓՈԽՈՒԹՅՈՒՆ

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 1: ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

Նպատակները

- Կատարել տղամարդկանց ներգրավվածության վերաբերյալ արագ ինստիտուցիոնալ գնահատում:
- Խմբի ներսում հասնել փոխհամաձայնության առողջապահական հաստատության կարգավիճակի վերաբերյալ՝ կապված տղամարդկանց ներգրավվածության հետ՝ մտքում ունենալով ղեկավարությանը ներկայացնելու համար առաջարկություններ ձևակերպելու անհրաժեշտությունը:

Առաջարկվող ժամանակը՝ 120 րոպե

Անհրաժեշտ պարագաներ

- Ֆլիպչարտ և նշագրիչներ
- Կպչուն թղթեր
- Փոքր կլոր կպչուն պիտակներ (մասնակիցների թվից առնվազն 3 անգամ շատ)
- Պրեզենտացիայի սլայդներ
- «Առողջապահական հաստատության գնահատում» օժանդակ նյութը (տե՛ս էջ 111)

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի համար նշումները:
- Մասնակիցները «վիրտուալ» կզբոսնեն առողջապահական հաստատությունով, և դասընթացավարներին ու այլ մասնակիցներին կներկայացվեն պրեզենտացիաներ, գործողությունների ծրագրեր:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳԱՂԱՓԱՐՆԵՐ

Տղամարդկանց ներգրավվածության առումով արագ ինստիտուցիոնալ գնահատումը օգտակար է՝ բացահայտելու վարքագծի, քաղաքականության և միջավայրի խոչընդոտները, որոնք կարող են փոփոխվել՝ տղամարդկանց խրախուսելու մասնակցել նախածննդյան առողջությանն առնչվող գործողություններին: Մասնակիցները նաև կսովորեն մշակել առաջնահերթությունների սահմանման մատրիցս այն փոփոխությունների համար, որոնք կցանկանային տեսնել իրենց առողջապահական հաստատությունում՝ խմբի ներսում ստեղծելով ընդհանուր մտավոր մոդել, որը կարող է ուսուցման ավարտից հետո հավաքական գործողությունների հիմք լինել:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1. ԶԲՈՍԱՆՔ ԱՌՈՂՋԱՊԱՀԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅՈՒՆՈՎ (40 ՐՈՊԵ)

- «Զբոսանք առողջապահական հաստատությունով» հարցաթերթիկի տպագիր օրինակը բաժանեք բոլոր մասնակիցներին:
- Մեկ առ մեկ անցեք հարցերի վրայով՝ մասնակիցների մոտ ծագած հարցերին պատասխանելու համար: Եթե հարցեր կան առանցքային տերմինների կամ գաղափարների վերաբերյալ, փնտրեք ամբողջ խմբով համաձայնության եկեք դրանց նշանակությունների շուրջ: Հնարավոր է՝ հարկ լինի բաց թողնել որոշ հարցեր, քանի որ դրանք չեն վերաբերում կոնկրետ այդ հաստատությանը:
- Մասնակիցներին բաժանեք 3 խմբի:
- Մասնակիցներին տվեք հետևյալ ցուցումներ (սլայդ 103-ը).
    - մինչ քայլում եք ձեր առողջապահական հաստատությունով, պատկերացրեք, որ դուք տղամարդ եք, որն առաջին անգամ է գալիս նախածննդյան այցի: Մտքում պահելով տղամարդու տեսանկյունը՝ գնահատեք, թե ինչպիսին կթվա նրան այդ հաստատությունը հարցաթերթիկի որոշակի չափանիշների հիման վրա.
    - խնդրում եմ հարգալից լինել ձեր գործընկերների աշխատանքային տարածքների նկատմամբ և հնարավորինս լռություն պահպանել շենքում գտնվելու ընթացքում.
    - ընդհատումները նվազագույնի հասցնելու համար քայլելու ընթացքում խուսափեք քննարկել հարցերի պատասխաններ. փոխարենը, սպասեք մինչև հարցաշարն ավարտելն և ձեր թիմի հետ շենքից դուրս գալը: Այդուհանդերձ, որպեսզի վստահ լինեք, որ չեք մոռանա «զբոսանքի» ընթացքում ձեր մտքերն ու տպավորությունները, դրանք գրի առեք հարցաթերթիկի ձեր առանձին օրինակի վրա.
    - ձգտեք արձանագրել մանրամասներ, քան սոսկ «Այո» կամ «Ոչ» պատասխաններ տալ. նշեք, թե ինչու այդպես զգում: Ներառեք ձեր նկատած առանձնահատուկ հատկանիշները կամ տարրերը.
    - երբ ավարտեք ձեր «զբոսանքը», ձեր թիմի հետ վերադարձեք դասընթացի սենյակ՝ ձեր պատասխանները վերջնական տեսքի բերելու համար:
- Խմբերից յուրաքանչյուրին խնդրեք խմբին ներկայացնել հարցաթերթի 4 բաժիններից մեկի պատասխանները: Երբ խումբը ավարտի զեկույցը, հարցրեք մնացած մասնակիցներին, թե արդյոք կցանկանան որևէ բան ավելացնել գնահատմանը, կամ արդյո՞ք որևէ խումբ այլ կերպ է մտածում որևէ հարցի շուրջ:
- Խմբին հարցրեք, թե ինչպիսին էր իրենց հաստատությունը ապագա հոր տեսանկյունից: Արդյո՞ք կան բաներ, որ նրանք գուցե նախկինում չէին նկատել, բայց այժմ ուշադրություն դարձրեցին:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 2: ԼՈՒԾՈՒՄՆԵՐԻ ՄՏԱԳՐՈՀ (20 ՐՈՊԵ, ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԿԼԻՆԵՆ ՆՈՒՅՆ ՍԵՆՅԱԿՈՒՄ)

- Մինչ մասնակիցներն ընդմիջման են, պատին ամրացրեք չորս մեծ թերթ թուղթ և վերնագրեք դրանք՝ 1. Հասստատության մատչելիություն 2. Մատուցվող ծառայություններ 3. Ընդունարանի տարածք 4. Սպասարկման տարածքներ և հետազոտությունների սենյակներ: Ամեն սեղանի կենտրոնում դրեք կպչուն թերթիկներ և նշագրիչներ:

- Խնդրեք մասնակիցներին վերադառնալ իրենց խմբեր և մտքեր փոխանակել իրենց բացահայտած խնդրահարույց ոլորտների հնարավոր լուծումների վերաբերյալ: Խնդրեք նրանց լուծումները գրել կպչուն թղթերի վրա՝ մեկ լուծում մեկ կպչուն թղթին, և ամրացրեք դրանք պատին՝ համապատասխան վերնագրի տակ (սլայդ 104-ը):

- Երբ բոլոր խմբերն ավարտեն, կարդացեք գնահատման յուրաքանչյուր տարածքում ամրացված լուծումները՝ նշելով, թե որտեղ են խմբերը նման կամ տարբերվող պատասխաններ տալիս:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 3: ԱՌԱՋՆԱՀԵՐԹՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՍԱՀՄԱՆՄԱՆ ՎԱՐԺՈՒԹՅՈՒՆ (60 ՐՈՊԵ)

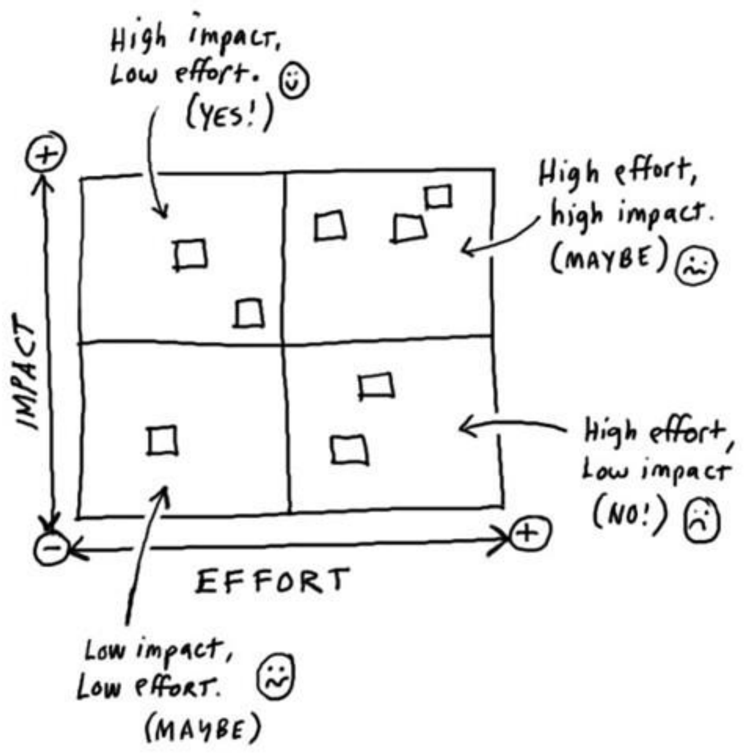
- Յուրաքանչյուր մասնակցին տվեք երեք կլոր կպչուն պիտակ: Ասացեք նրանց, որ կպչուն պիտակներ քվեներ են: Խնդրեք յուրաքանչյուր մասնակցի տեղադրել իր կպչուն պիտակներն այն լուծումների կողքին, որոնց իրականացումն, իրենց կարծիքով, ամենակարևորն է. դրանք կարող են կապված լինել կլինիկայի քաղաքականության և պրոտոկոլների, ինչպես նաև միջավայրի հետ: Նկատի ունեցեք, որ նրանք կարող են բոլոր երեք պիտակները տեղադրել մեկ լուծման վրա, եթե դա խիստ կարևոր են համարում, կամ կարող են դրանք բաշխել երկու կամ երեք լուծումների միջև:

- Երբ բոլոր մասնակիցներն ավարտեն աշխատանքը, նշեք լավագույն 10 լուծումները, որոնք ունեն ամենամեծ թվով պիտակներ: Նշեք դրանք առանձին թերթի վրա (կարող եք կրճատել կամ օգտագործել հիմնաբառեր`գործընթացն արագացնելու համար):

- Մասնակիցներին հարցրեք. «Ձեր կարծիքով, սրանցից ո՞րն ամենամեծ ազդեցությունը կունենա»: Կողքին նշեք 10: «Ձեր կարծիքով, ո՞րն ամենափոքր ազդեցությունը կունենա»: Կողքին դրեք 1: Շարունակեք յուրաքանչյուր լուծման թվային արժեք տալ՝ հիմնվելով այն բանի վրա, թե ըստ խմբի՝ որքան ազդեցիկ է այն համեմատած այլ լուծումների հետ:

- Այժմ հարցրեք մասնակիցներին: «Նշվածներից որի՞ իրականացման համար ամենամեծ ջանքերը կպահանջվեն»: Կողքին նշեք 10: «Ձեր կարծիքով՝ սրանցից ո՞րն է նվազագույն ջանքեր պահանջելու»: Կողքին դրեք 1: Շարունակեք յուրաքանչյուր լուծմանը տալ թվային արժեք՝ հիմնվելով այն բանի վրա, թե ըստ խմբի՝ որքան ջանքեր է պահանջելու այն այլ լուծումների համեմատ:

- Ըստ յուրաքանչյուր լուծմանը տրված թվային արժեքի՝ դրանք տեղադրեք գծապատկերին՝ ինչպես ստորև է (սլայդ 105-ը):



- Զատորոշեք ամենամեծ ազդեցությամբ և ամենաքիչ ջանքեր պահանջող լուծումները (վերին ձախ քառակուսին): Ասացեք մասնակիցներին, որ դրանք այն լուծումներն են, որոնք դասընթացից հետո նրանք ներկայացնելու են հաստատության ղեկավարությանը: Հարցրեք, թե արդյոք բոլորը համաձայն են: Եթե կան անհամաձայնություններ, և ժամանակ կա, խմբին հնարավորություն տվեք քննարկելու դրանք: Եթե մեկ կամ մի քանի հոգի շարունակում են չհամաձայնել, գրեք նրանց կարծիքները այլ թղթի վրաֆլիպչարտին՝ «Անհամաձայնություն» վերնագրով, և ասեք նրանց, որ չնայած խմբի ավելի մեծ մասն առաջ կշարժվի՝ ներկայացնելու մեծամասնության եզրակացությունները, սակայն նրանց անհամաձայնությունը նույնպես կնշվի և կներկայացվի:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ ԵՎ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ (5 րոպե)

- Շնորհակալ եմ այս վարժության ընթացքում ձեր լուրջ վերաբերմունքի և ուշադրության համար: Դա հոգնեցուցիչ է, բայց թույլ է տալիս ձեզ՝ որպես խումբ ընդհանուր պատկերացում կազմել այն հարցերի շուրջ, որոնք, ձեր կարծիքով, ամենակարևորն են ձեր աշխատավայրի համար, ինչպես նաև այն լուծումների, որոնք, ըստ ձեզ, առավել օգտակար կլինեն տղամարդկանց նախածննդյան խնամքի մեջ ներգրավելու առումով:

ԸՆԴՄԻՋՈՒՄ (15 րոպե)

- «Արագ ինստիտուցիոնալ գնահատումը օգտակար գործիք է՝ նախածննդյան առողջության մեջ տղամարդկանց ներգրավվածության հավանական ֆիզիկական և

միջավայրային խոչընդոտները բացահայտելու համար: Այն կարող է օգտագործվել որպես գործողությունների ծրագիր մշակելու կամ նոր/փոփոխված քաղաքականության հիմք»:

- «Երբ մենք վերադառնանք ընդմիջումից, ի մի կբերենք կլինիկայի քաղաքականությունների և պրոտոկոլների վերաբերյալ երեկվա ձեր մտքերն ու լուծումները, ինչպես նաև կլինիկայի միջավայրի վերաբերյալ այսօր առավոտյան ձեր կատարած աշխատանքն ու ըստ առաջնահերթության կդասակարգենք այն փոփոխությունները, որոնք կցանկանայիք իրականացված տեսնել ձեր առողջապահական հաստատությունում»:

- Մինչ մասնակիցներն ընդմիջման են, յուրաքանչյուր չկրկնվող լուծում գրեք ֆլիպչարտի թղթի վրա՝ համապատասխան վերնագրի տակ (այսինքն՝ եթե լուծումը մեկից ավելի անգամ է առաջարկվել է, գրեք այն միայն մեկ անգամ):

- Ինստիտուցիոնալ փոփոխության լուծումների կողքին գրեք նախորդ օրվա՝ կլինիկայի քաղաքականությունների ու պրոտոկոլների վերաբերյալ մտագրոհի արդյունքները:

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 2: ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԼԱՆԱՎՈՐՈՒՄ

Նպատակները

- Վերջնականացնել գործողությունների մանրամասն ծրագրերը, որոնք կամփոփեն այն գործողությունները, ժամկետներն ու անձնակազմը, որ անհրաժեշտ է հաստատությունում նախածննդյան խնամքի ոլորտում տղամարդկանց ներգրավվածությունը մեծացնելուն ուղղված առաջնահերթ առաջարկությունների կատարման համար:

Առաջարկվող ժամանակը` 60 րոպե

Անհրաժեշտ պարագաներ

- Ֆլիպչարտ և նշագրիչներ
- Պրեզենտացիայի սլայդներ
- «Հաստատության գործողությունների պլան» օժանդակ նյութը (տե՛ս էջ 114)

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի համար նշումները:

ԱՌԱՆՑՔԱՅԻՆ ԳԱՂԱՓԱՐՆԵՐ

Գործողությունների ծրագրի առանցքային բաղադրիչները են գործողությունները, ժամկետները և պարտականությունները: Այս մանրամասները մասնակիցների առողջապահական հաստատության համատեքստում ձևակերպելն ավելի հավանական կդարձնի տղամարդկանց ներգրավվածության խթանմանն ուղղված առաջարկվող փոփոխությունների իրականացումը նրանց և նրանց ղեկավարների կողմից:

Ողջունեք բոլորին:

Անդրադարձեք նախորդ օրվա սովորածին, ինչպես նաև հիմնական կանոններին:

Համառոտ ներկայացրեք այդ օրվա նպատակները:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1 (45 րոպե)

- Խումբը բաժանեք այնքան մասերի, որքան ամենաբարձր առաջնահերթություն ունեցող առաջարկ կար նախորդ վարժության ընթացքում (սովորաբար ոչ ավելի, քան 3-4): Յուրաքանչյուր խմբին հանձնարարեք առաջարկություններից մեկը:
- Բաժանեք «Գործողությունների պլանավորման» օժադակ նյութը և բացատրեք, որ յուրաքանչյուր խումբ պետք է իր կոնկրետ առաջարկության համար գործողությունների մանրամասն պլան գրի: Դա նշանակում է մտածել այն մասին, թե

ինչ կպահանջվի առաջարկվող գործողությունն իրականացնելու համար: Արդյո՞ք դա ֆինանսավորում կպահանջի: Արդյո՞ք դրա համար անձնակազմ կպահանջվի: Ո՞վ է պատասխանատու լինելու: Որքա՞ն ժամանակ կպահանջվի ավարտին հասցնելու համար: Ինչպե՞ս նրանք կիմանան, թե երբ է այն ավարտին հասցվել, և ինչպիսի՞ն կլինեի հաջողված արդյունքը (սլայդ 107-ը):

- Երբ խմբերն ավարտեն իրենց գործողությունների ծրագրերի մշակումը, խնդրեք նրանց ներկայացնել իրենց աշխատանքը՝ պատասխանելով հետևյալ հարցերին.
    - ո՞րն է առաջարկվող նպատակը.
    - ինչպե՞ս այս նպատակը կօգնի հաստատությանը տղամարդկանց ավելի լավ ներգրավել նախածննդյան առողջության մեջ.
    - ինչպե՞ս եք առաջարկում հասնել այս նպատակին.
    - գործողություններ, ժամկետ, պատասխանատվություն:
- Խնդրեք, որ խմբերի յուրաքանչյուր անդամ հնարավորություն ունենա ելույթ ունենալու ինչպես այս փուլում, այնպես էլ վերջնական ներկայացման ժամանակ: Յուրաքանչյուր խմբին զեկույցի համար տրամադրեք առավելագույնը 5 րոպե:

ԸՆԴՄԻՋՈՒՄ (15 րոպե)

- Նկատի ունեցեք, որ մասնակիցները կարող են մնացած ժամանակն օգտագործել իրենց պրեզենտացիան փորձելու և կատարելագործելու համար: Նրանք պետք է իրենց ազատ զգան՝ սուրճ/թեյ խմեն կամ ոտքերը «մարզեն», կամ, անհրաժեշտության դեպքում, շարունակեն աշխատել իրենց պրեզենտացիայի վրա:

Դասընթացավարի համար նշում

- Օգտակար է մասնակիցներին ժամանակ տալ՝ խմբին ներկայացնելուց առաջ փորձելու իրենց գործողության պլանը:

ԴԱՍԸՆԹԱՑ 3: ԱՌԱՋԱՐԿՆԵՐԻ ՆԵՐԿԱՅԱՑՈՒՄ ՈՒՍՈՒՄՆԱԿԱՆ ԽՄԲԻՆ (ԴԱՍԸՆԹԱՑԻՑ ՀԵՏՈ ՂԵԿԱՎԱՐՈՒԹՅԱՆԸ ՆԵՐԿԱՅԱՑՆԵԼՈՒ ՆՊԱՏԱԿՈՎ)

Նպատակներ

- Մասնակցի պրեզենտացիան գնահատել որպես այս դասընթացի հաջող իրականացման և կայունության գործիք

Առաջարկվող ժամանակը` 60 րոպե

Անհրաժեշտ պարագաներ

- Ֆլիպչարտ

Նախապատրաստում

- Վերանայեք պրեզենտացիան, առանցքային գաղափարները և դասընթացավարի համար նշումները:

Առանցքային գաղափարներ

Ինստիտուցիոնալ փոփոխության համար հաճախ պահանջվում է քաղաքական կամք և հաշվետվողականություն: Այս վերապատրաստման ձեռնարկի վերջին վարժությունը կոչված է հող նախապատրաստելու նախաձեռնողյան առողջության մեջ տղամարդկանց ներգրավվածությանը նպաստող փոփոխությունների համար` խմբային փոխհամաձայնություն ստեղծելով հիմնական խոչընդոտների և լուծումների շուրջ և փոփոխությունների համար հաշվետվողականության ուղիներ կառուցելով անձնակազմի և ղեկավարության միջև:

ԱՌԱՋԱԴՐԱՆՔ 1: ՊՐԵԶԵՆՏԱՑԻԱ ՄԱՍՆԱԿԻՑՆԵՐԻ ՀԱՄԱՐ

- Խնդրեք առաջին խմբին ներկայացնել և այդպես շարունակեք, մինչև վերջին խումբը կներկայացնի: Հետևեք ժամանակին և զգուշացրեք խմբերին, երբ նրանք հասնեն 5 րոպեի սահմանին:

- Մասնակիցներին ծափահարեք և գնահատանքի խոսքեր ասեք՝ անցած երկու օրվա ջանքերի և աշխատանքի համար:

ԱՄՓՈՓՈՒՄ ԵՎ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ (15 րոպե)

- Բաժանեք օրվա գնահատման թերթիկները (տես Հավելված III) մոդուլ 3-ի և մոդուլ 4-ի 1-ին թեմայի համար:

- Բաժանեք օրվա գնահատման թերթիկները (տես Հավելված III) մոդուլ 4-ի 2-րդ և 3-րդ դասընթացների համար և «Դասընթացի գնահատման ձևաթերթը» (տես Հավելված IV):
- Հավաստագրեր բաժանեք բոլոր մասնակիցներին` շնորհակալություն հայտնելով նրանց ներգրավվածության համար և մաղթելով լավագույնը, երբ նրանք կծգտեն իրենց սովորածը կիրառել աշխատանքում:

ՃԱՇ 60 րոպե

2-րդ օրվա ամփոփ գրաֆիկ

9:00-12:00 Մոդուլ 3

9:00-10:15 – Թեմա 1 (75 րոպե)

10:15-10:30 Ընդմիջում

10:30-12:00 – Թեմա 2 (90 րոպե)

12:00-13:00 Ընդմիջում

13:00-14:00 – Մոդուլ 4 Թեմա 1 վարժություններ 1 և 2

14:00-15:00 - Թեմա 1 վարժություն 3

14:45-15:00 Ընդմիջում

15:00-16:00 Թեմա 2 (60 րոպե)

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 1: ՍԱՌՈՒՅՑԿՈՏՐՈՒԿՆԵՐ ԵՎ ԱԿՏԻՎԱՑՆՈՂ ՎԱՐԺԱՆՔՆԵՐ

ՍԱՌՈՒՅՑԿՈՏՐՈՒԿՆԵՐ

ԱՆՎԱՆԱԽԱՂ

Ժամանակը՝ 15-20 րոպե

Նպատակը: Այս խաղի նպատակը յուրաքանչյուրի անունը զվարճալի ձևով ներկայացնելն է: Այս խաղն օգնում է սովորել մասնակիցների անունները:

Նկարագրություն: Լինելու է երկու փուլ (շրջան), որոնց ընթացքում խումբը խաղալու է «Բռնիր գնդակը», որի ընթացքում բոլորը հնարավորություն կունենան ասելու իրենց անունները: Առաջին փուլում նախքան գնդակը նետելը յուրաքանչյուրն ասում է իր անունը: Այսպիսով՝ մասնակիցները հերթով ասում են իրենց անուններն ու գնդակը նետում մեկ այլ մասնակցի: Խաղն ավելի լավ ներկայացնելու համար կարող է սկսել դասընթացավարը: Այս փուլն ավարտվում է, երբ յուրաքանչյուրն արդեն ասել է իր անունը, և գնդակը հետ է փոխանցվել վարողին: Երկրորդ փուլը կրկնվում է, սակայն մասնակիցն իր անունը տալուց հետո ձեռքը պետք է տանի գլխին՝ որպեսզի ցույց տա, որ ինքն արդեն մասնակցել է: Երկրորդ փուլը շարունակվում է անքան, մինչև բոլորին հերթ հասնի:

ՀՈՒՅԶԵՐԻ ԱՎՏՈԲՈՒՍ

Ժամանակը՝ 10-15 րոպե

Նպատակը. այս խաղն օգնում է մասնակիցներին բացատրել կամ արտահայտել տարբեր հույզեր և օգնել միմյանց նույնն անել:

Նկարագրություն: Խնդրեք չորս մասնակցի «ավտոբուս բարձրացող» մարդկանց դեր խաղալ:

Յուրաքանչյուրը պետք է մոտենա ավտոբուսին՝ արտահայտելով տարբեր հույզեր: Երբ վարորդն ու ուղևորները տեսնում են այս հույզը, նրանք վարակվում են դրանով և սկսում են արտահայտել նույնը: Նույնը կրկնեք ամեն հաջորդ կամավոր մասնակցի համար: Վերջում, ամփոփելով այս խաղը, խնդրեք մասնակիցներին ներկայացնել իրենց դիտարկումները, և հետո հարցրեք նրանց, թե ինչպես էին իրենց զգում այս վարժության ժամանակ:

ՓՈՍՏԱՏԱՐԸ

Ժամանակը՝ 10-15 րոպե

Նպատակը. այս խաղի նպատակն է օգնել, որ մասնակիցները զվարճալի ձևով կիսվեն անձնական տեղեկություններով ու իրար մի փոքր ավելի լավ ճանաչեն:

Նկարագրություն: Մասնակիցները նստում են շրջանաձև շարված իրենց աթոռներին: Կանգնում է միայն վարողը: Խաղավարը բացատրում է, որ ինքը պատրաստվում է խաղալ փոստատարի դեր, և որ փոստատարը տարբեր մարդկանց նամակ է բերելու: Փոստատարի կանչած մարդիկ պետք է փոխեն իրենց տեղերը: Օրինակ՝ եթե փոստատարն ասում է՝ «Բերեք նամակներ բոլոր այն մարդկանց, որոնք սիրում են պաղպաղակ», ապա բոլոր մարդիկ, որոնք սիրում են պաղպաղակ, կփոխեն իրենց տեղերը: Երբ մարդիկ վեր կենան և կտեղափոխվեն, փոստատարը կիանի մեկ աթոռ այնպես, որ մեկ այլ անձ մնա կանգնած: Կանգնած մնացած

անձը դառնում է փոստատար, և խաղը շարունակվում է:

ԻՄ ԸՆՏԱՆԻՔԻ ՄԱՍԻՆ

Ժամանակը՝ 15-20 րոպե

Նպատակը՝ իմանալ խմբակիցների մասին:

Նկարագրություն: Խնդրեք մասնակիցներին զույգեր կազմել, հետո շրջվեք կողքին նստած մասնակցի կողմն ու ասեք նրանց անունը, երեխաների թիվն ու ևս երեք փաստ նրանց մասին, որ մյուսները, հնարավոր է, չիմանան: Սրան հատկացրեք 3-5 րոպե: Հետո թող յուրաքանչյուր զույգ մեկը մյուսին ներկայացնի խմբին: Սա օգնում է անծանոթներին ծանոթանալ և մարդկանց ապահով զգալ. նրանք արդեն ճանաչում են առնվազն մեկ այլ անձի և ստիպված չէին տեղեկություններով կիսվել անմիջապես մեծ խմբի առջև հենց հանդիպման սկզբին:

ԵՐԿՈՒ ՃՇՄԱՐՏՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ՄԵԿ ՍՈՒՏ

Ժամանակը՝ 15-20 րոպե

Նպատակը՝ խմբի անդամների միմյանց ավելի լավ ճանաչելը:

Նկարագրություն: Մեծ խմբում բոլորը պետք է գրեն երկու ճիշտ և մեկ սուտ դրույթ իրենց մասին:

Հետո յուրաքանչյուրը կարդում է իր դրույթները, և ողջ խումբը պետք է գուշակի, թե որն է սխալ: Սա օգնում է մասնակիցներին ծանոթանալ և հանգստանալ:

ՔՎԵԱՐԿԻՐ ՔՈ ՈՏՔԵՐՈՎ

Ժամանակը՝ 15-20 րոպե

Նպատակը՝ հայրությանը վերաբերող արժեքների հստակեցում:

Նկարագրություն: Մեծ խմբում բոլորը պետք է կանգնեն մեկ երկար շարքով: Նրանք կլսեն մեկ պնդում:

Նրանք, ովքեր համաձայն են այդ պնդման հետ, շարքից մեկ քայլ առաջ կգան: Պնդմանը չհամաձայնողները շարքից մեկ քայլ հետ կգնան: Թող մասնակիցները բացատրեն, թե ինչու են համաձայն կամ ինչու համաձայն չեն: Օրինակ՝

- Տղամարդիկ պակաս զգացմունքային են, քան կանայք:
- Տղամարդիկ ավելի անկարող են երեխաների խնամքի հարցում, քան կանայք:
- Տղամարդիկ ավելի լավ են «մեծացնում» տղաներին, քան աղջիկներին:
- Երեխային ապտակելը կարգապահության (պատժի) անհրաժեշտ ձև է:
- Կանանց մոտ տնային գործերը, ինչպիսին մաքրությունն է, ավելի լավ է ստացվում, քան տղամարդկանց մոտ:

ԱԿՏԻՎԱՑՆՈՂ ՎԱՐԺԱՆՔՆԵՐ (ԷՆԵՐՋԱՅԶԵՐՆԵՐ)

ՍՊԱԳԵՏՏԻ

5-10 հոգանոց խմբեր

- Խումբը նեղ շրջան է կազմում: Բոլորը պարզում են իրենց ձեռքերը դեպի կենտրոն: Մի

ձեռքով բռնում են մեկի ձեռքը, մյուսով՝ մեկ ուրիշի:

- Խաղի նպատակն է «հանգուցալուծվել»՝ առանց միմյանց բաց թողնելու: Թռչկոտելով, սողալով կամ ճկվելով՝ մասնակիցները կարող են կազմել մեկ մեծ բաց շրջան կամ երբեմն երկու անջատ շրջաններ:
- Եթե նրանք ամբողջությամբ խճճված են, ապա կարող եք ասել, որ նրանք կարող են արձակել մեկ կապ, իսկ հետո, երբ այդ անձը շտկի դիրքը, կրկին «կապվել» և տեսնել, թե արդյոք դա աշխատում է:
- Այս վարժանքը զվարճալի է և մասնակիցների միջև ստեղծում է գեղեցիկ ֆիզիկական կապ: Այն նաև նրբորեն հաղորդակցում է, թե որքան կարևոր է համատեղ աշխատանքը որևէ առաջադրանք ավարտելու համար:

ԱՅՍԲԵՐԳ (ՍԱՌՑԱԼԵՌ)

5-8 հոգանոց խմբեր

- Հատակին փռեք սավան կամ մի քանի թերթ: Խմբին խնդրեք կանգնել դրա վրա: Հետո բացատրեք, որ դա սառցալեռ է (այսբերգ), որը հալվում է՝ ամեն ամիս կիսով չափ փոքրանալով: Նրանց նպատակն է տեսնել, թե որքան երկար նրանք կարող են մնալ այսբերգի վրա:
- Դուք նրանց խնդրում եք իջնել «այսբերգի» վրայից և կիսով չափ ծալում եք սավանը կամ հանում թղթերի կեսը: Ամեն անգամ կիսով չափ փոքրացրեք տարածքը և տեսեք, թե ինչպես են նրանք կարողանում միմյանց աջակցելու ուղիներ գտնել, որպեսզի բոլորով մնան «այսբերգի» վրա:

ՍՈՒՐ ՃԻՉ

Կիրառելի է միայն այն դեպքում, եթե տվյալ տարածքում այլոց չի խանգարի.

- Խմբի անդամներին խնդրեք կանգնել: Ասացեք նրանց, որ փակեն աչքերը: Դանդաղ և խոր շնչեք: Խնդրեք, որ բոլորը ներդաշնակ շնչեն: Խնդրեք նրանց, որ շարունակեն միասին շնչելը՝ այդ ընթացքում ձգելով իրենց թևերը հնարավորինս բարձր: Խնդրեք նրանց ցատկոտել միասին և, վերջապես, գոռալ այնքան բարձր, որքան կարող են:

ՓՈԹՈՐԻԿ

Կարող է օգտագործվել որպես եզրափակում:

- Խմբին խնդրեք կանգնել շրջանաձև՝ փակ աչքերով: Ասեք, որ փոթորիկ է մոտենում:
- Խնդրեք, որ բոլորը ձեռքի ափով շփեն իրենց տաբատի փողքը: Այնուհետև խնդրեք մատների ծայրերով թեթևեւ թփթփացնել տաբատին: Խնդրեք ավելի ուժգին թփթփացնել:
- Այժմ խնդրեք ամբողջ ձեռքով թփթփացնել: Խնդրեք գնալով ավելի ու ավելի արագ թփթփացնել:
- Որոշ ժամանակ անց հետ գնացեք թեթև թփթփոցին, հետո մատների ծայրերով թփթփոցին՝ այդպես մինչեւ կրկին խաղաղ լինի և փոթորիկը՝ անցած:
- [Սկզբում քամին էր փչում ծառերին, հետո թեթև անձև սկսեց, հետո՝ ավելի ուժեղ անձրև, հետո տեղատարափ, իսկ հետո ամեն ինչ թուլացավ և խաղաղվեց:]

ՄԱՐԶԱՆՔ

- Մնացածից ավելի հիմնարար է: Մասնակիցներից մեկին խնդրեք առաջնորդել խումբը՝ որևէ պարզ մարզանք անելու:

ԿԾՈՒ ՊՂՊԵՂ

- Մասնակիցներին շրջանաձև հավաքեք: Զգուշորեն նետեք գնդակը (կամ մեկ այլ

նետելի առարկա) մասնակիցներից մեկին: Մասնակիցները պետք է շարունակեն զգուշորեն նետել գնդակը՝ ասելով «կծու» է, երբ բռնում են այն:
- Քանի գնդակը նետում են, որևէ պատահական պահի բացականչեք «պղպեղ»: «Պղպեղ» գոչելու պահին գնդակը բռնած մասնակիցը դուրս է գալիս շրջանից:
- Գնդակ նետելը շարունակվում է այնքան, մինչև շրջանում մնում է միայն մեկ մարդ:

ԵՍ ԳՆՈՒՄ ԵՄ ԽԱՆՈՒԹ

- Սենյակի կենտրոնում աթոռներով շրջան կազմեք: Ունեցեք այնքան աթոռ, որ միայն մեկ մարդ մնա առանց աթոռի:
- Մեկ հոգու կանգնեցրեք շրջանի կենտրոնում: Նրանք պետք է սկսեն խաղը՝ ասելով. «Ես պատրաստվում եմ գնալ խանութ և տանում եմ իմ ընկերոջը, որը...» և ընտրում մի հատկանիշ, որն ունեն նստած մարդկանցից ոմանք: Օրինակ՝ «Ես պատրաստվում եմ գնալ խանութ և տանում եմ իմ ընկերոջը, որը հագել է կարմիր վերնաշապիկ»: Կարմիր վերնաշապիկ հագած բոլոր մասնակիցները վեր կկենան և կնստեն մեկ այլ աթոռի վրա, այդ թվում նաև ու կենտրոնում կանգնած մարդը, իսկ առանց աթոռ մնացած մասնակիցը կհայտնվի շրջանի կենտրոնում:
- Կենտրոնում կանգնած հաջորդ անձը կրկնում է արտահայտությունը՝ նշելով նոր հատկանիշ:
- Կանոնն այն է, որ մասնակիցները ՊԵՏՔ է վեր կենան և փոխեն իրենց աթոռները, եթե նշված հատկանիշը վերաբերում է իրենց: Նրանք չեն կարող նստել իրենց կողքի աթոռին:
- Կրկնեք մի քանի անգամ:

ԹՓԹՓԱՑՆՈՒՄ ԵՆՔ ՈՏՔԵՐՈՎ

- Մասնակիցներին սովորեցրեք երեք հաշվով ոտքերով թփթփացնելու տակտն ու միասին կատարեք դա (օրինակ՝ քայլ-քայլ-ծափ, քայլ-քայլ-ծափ)
- Հետո մասնակիցներին սովորեցրեք չորս հաշվով թփթացնելը (օրինակ՝ քայլ-քայլ-քայլ-ծափ, քայլ-քայլ-քայլ-ծափ):
- Մասնակիցներին երկու մասի բաժանեք: Թող առաջին խումբն անի առաջին օրինակը, իսկ երկրորդ խումբը՝ երկրորդ օրինակը միևնույն ժամանակ:
- Եթե մի փոքր ավելի շատ ժամանակ կա, առանձին մասնակիցներ կարող են ստեղծել իրենց սեփական օրինակը, և խումբը կրկնի այն:

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 2: ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ՕԺԱՆԴԱԿ ՆՅՈՒԹԵՐ

ՖԼԵՇ ՔԱՐՏԻ ՀԱՐՑԵՐ ԵՎ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐ

Ֆլեշ քարտ #1

Հարց: Արդյո՞ք ճանապարհային պատահարներում ստացած վնասվածքներից ավելի շատ տղամարդիկ են մահանում, քան կանայք:

Պատասխան: Այո: Գրեթե երեք անգամ ավելի շատ տղամարդիկ են մահանում ճանապարհային պատահարներում ստացած վնասվածքներից, քան կանայք: Սա վերաբերում է հատկապես 25 տարեկանից երիտասարդ տղամարդկանց:

Gender and road traffic injuries. Geneva, World Health Organization, 2002 (http://www.who.int/gender/other_health/en.)

Toroyan T, Peden M, eds. Youth and road safety. Geneva, World Health Organization, 2007 (http://www.who.int/violence_injury_prevention/publications/road_traffic/youth_roadsafety/en)

Ֆլեշ քարտ #2

Հարց: Արդյո՞ք «ծխելը թողնելու» ծրագրերը նույն ազդեցությունն են ունենում տղամարդկանց և կանանց վրա:

Պատասխան: Ոչ: Չնայած տղամարդկանց շրջանում ծխելու մակարդակը 10 անգամ ավելի բարձր է, քան կանանց, սակայն ցածր և միջին եկամուտ ունեցող երկրներում ծխախոտի օգտագործման արագ աճը մտահոգիչ միտում է: Կանայք սովորաբար ունենում են ծխելը թողնելու պակաս հաջող փորձեր, կանաց շրջանում ավելի բարձր է այդ վնասակար սովորույթին վերադարձի մակարդակը, և նիկոտինի փոխարինման թերապիան կարող է պակաս արդյունավետ լինել նրանց շրջանում:

WHO report on the global tobacco epidemic 2008: the MPower package. Geneva, World Health Organization, 2008 (http://www.who.int/tobacco/mpower/en)

Sifting the evidence: gender and tobacco control policy. Geneva, World Health Organization, 2007 (http://www.who.int/tobacco/mpower/en)

Ֆլեշ քարտ #3

Հարց: Արդյո՞ք տղամարդիկ և կանայք բռնության են ենթարկվում նույն վայրերում, նույն տեսակի հանցագործների կողմից:

Պատասխան: Ոչ: Կանայք ֆիզիկական, սեռական և հոգեբանական բռնության են ենթարկվում իրենց տներում, հաճախ զուգընկերների կողմից, հակամարտության պայմաններում, ինչպես նաև համայնքներում, հաճախ իրենց ծանոթ մարդկանց կողմից:

Երբեմն նրանք մահանում են այս իրավիճակների հետևանքով, երբեմն մնում են անապահով պայմաններում: Ի տարբերություն դրան, տղամարդիկ հաճախ բռնության են ենթարկվում անծանոթ մարդկանց կողմից և մահանում են անհայտ հանցագործների գործած սպանությունների արդյունքում:

García-Moreno C et al. WHO Multi-country Study on Women's Health and Domestic Violence against Women: initial results on prevalence, health outcomes and women's responses. Geneva, World Health Organization, 2005 (http://www.who.int/gender/violence/who_multicounty_study/en)

Ֆլեշ քարտ #4

<u>Հարց:</u> Արդյո՞ք զինված հակամարտությունները նույն կերպ են ազդում տղամարդկանց և կանանց վրա:

<u>Պատասխան:</u> Ոչ: Թեպետ տղամարդիկ և տղաներն ավելի հաճախ են զորակոչվում զինված ուժեր, քան կանայք՝ ենթարկվելով այդ դերով պայմանավորված հնարավոր ռիսկերին, սակայն քաղաքացիական կանայք և աղջիկները նույնպես կրում են հակամարտությունների ծանրությունը: Կանայք և աղջիկները հնարավոր է լինեն մարտիկներ կամ կապված լինեն մարտական ուժերի հետ, և նրանց բարեկեցության վրա ազդեցությունը կարող է տարբերվել նրանց տղամարդ գործընկերների կրած ազդեցությունից՝ կախված նրանց դերերից: Բացի դրանից, կանայք և աղջիկներն ավելի հավանական է, որ հակամարտության ժամանակ կենթարկվեն սեռական բռնության, քան տղամարդիկ և տղաները, ինչը լրացուցիչ հետևանքներ է ունենում նրանց ֆիզիկական և հոգեկան առողջության և սոցիալական բարեկեցության վրա:

Shoemaker J. Women and wars within states: internal conflict, women's rights and international security. Civil Wars, 2001, 4(3):1–34.

García Moreno C, Reis C. Overview on women's health in crises, Health in Emergencies, 2004, 20:2 (http://www.who.int/hac/network/newsletter/Final_HiE_n20_%20Jan_2005_finalpdf.pdf)

Ֆլեշ քարտ #5

<u>Հարց:</u> Արդյո՞ք թոքերի քաղցկեղից մահացության մակարդակը տարբեր է տղամարդկանց և կանանց շրջանում:

<u>Պատասխան:</u> Այո: Թոքերի քաղցկեղից ավելի շատ տղամարդիկ են մահանում, քան կանայք: GLOBOCAN 2000-ի տվյալները բացահայտում են թոքերի քաղցկեղի դեպքերի, տարածվածության և մահացության ցուցանիշներն ըստ սեռերի: Ըստ այդմ, 100 հազար բնակչի հաշվով թոքերի քաղցկեղից մահանում է 10 կին և 31 տղամարդ, այսինքն՝ առկա է ցուցանիշների ավելի քան եռակի տարբերություն:

Payne S. Gender in lung cancer and smoking research. Gender and Health Research Series. Geneva, World Health Organization, 2005 (http://www.who.int/gender/documents/LungCancerlast2.pdf)

Ֆլեշ քարտ #6

Հարց: Արդյո՞ք տղամարդկանց ներգրավվածությունն ազդում է մոր և երեխայի առողջության արդյունքների վրա:

Պատասխան: Այո: Տղամարդկանց ներգրավվածությունը բարելավում է մոր և երեխայի առողջության ֆիզիկական և հոգեսոցիալական ցուցանիշները: Այն նաև հանգեցնում է դրական սոցիալական արդյունքների հենց տղամարդկանց համար: Սկանդինավիայում կատարված ուսումնասիրությունները ցույց են տվել, որ մայրերի և երեխաների առողջության ծրագրերում տղամարդկանց ներգրավվածությունը կարող է նվազեցնել մայրական և մանկական հիվանդացությունն ու մահացություն, մասնավորապես հանգեցնելով՝

- ցածր եկամուտ ունեցող ընտանիքներում ցածր քաշով ծնված ավելի քիչ թվով նորածիններ.
- վաղաժամ և ցածր քաշով ծնված երեխաների մոտ բարելավված ճանաչողական արդյունքների.
- ծննդաբերության տևողության և էպիդուրալ ցավազրկման կիրառման նվազման.
- մանկաբարձական արտակարգ իրավիճակների նվազման:

Fatherhood and health outcomes in Europe. Copenhagen, WHO Regional Office for Europe, 2007 (http://www.euro.who.int/GEM/publications/20070506_10)

Ֆլեշ քարտ #7

Հարց: Արդյո՞ք կուրության տարածվածությունը տարբեր է տղամարդկանց և կանանց շրջանում:

Պատասխան: Այո: Աղջիկների և կանանց շրջանում տրախոմայով վարակվածության մակարդակն ավելի բարձր է, ինչպես նաև ավելի տարածված են կրկնվող վարակները, որոնք կարող են հանգեցնել կուրության: Առկա ուսումնասիրությունները ցույց են տալիս, որ կանանց մոտ տեսողության խանգարում ունենալու զգալիորեն ավելի մեծ ռիսկ կա, քան բոլոր տարածաշրջաններում բնակվող և բոլոր տարիքային խմբերի տղամարդկանց մոտ:

Preventing chronic diseases: a vital investment. WHO global report. Geneva, World Health Organization, 2005 (http://www.who.int/chp/chronic_disease_report/en)

Fuad D, Mousa A, Courtright P. Sociodemographic characteristics associated with blindness in a Nile Delta governorate of Egypt. British Journal of Ophthalmology, 2003, 88:614–618.

Khandekar R et al. The prevalence and causes of blindness in the Sultanate of Oman: the Oman Eye Study (OES). British Journal of Ophthalmology, 2002, 86:957–962.

Ֆլեշ քարտ #8

Հարց: Արդյո՞ք հակածխախոտային ծրագրերը նույն ազդեցությունն ունեն տղամարդկանց և կանանց վրա:

Պատասխան: Ոչ: Թեպետ ծխելու մակարդակը տղամարդկանց շրջանում 10 անգամ ավելի բարձր է, սակայն մտահոգիչ միտում է կանանց և աղջիկների շրջանում ծխախոտի օգտագործման մակարդակի կտրուկ աճը ցածր և միջին եկամուտ ունեցող երկրներում: Կանայք սովորաբար ծխախոտից ձերբազատման պակաս հաջողված փորձեր են ունենում և նրանց շրջանում ծխախոտին վերադարձի մակարդակն ավելի բարձր է: Ինչպես նաև, նիկոտինի փոխարինման թերապիան կարող է պակաս արդյունավետ լինել կանանց շրջանում:

«ՄԱՐԶԱԿԱՆ ՔԱՅԼՔԻ» (POWER WALK) ԴԵՐԵՐ ԵՎ ՊՆԴՈՒՄՆԵՐ

ՄԱՐԶԱԿԱՆ ՔԱՅԼՔԻ ԴԵՐԵՐ

Հետևյալ «դերերից» յուրաքանչյուրը գրեք առանձին հուշաքարտերի վրա և ծալեք դրանք այնպես, որ կերպարի անունը թաքնված մնա:

- Բուժհաստատության անձնակազմի անդամ
- Միայնակ մայր
- Միայնակ հայր
- Կին մարմնավաճառ
- Դեռահաս աղջիկ, հղի
- Հետծննդաբերական դեպրեսիա ունեցող կին
- Դեղագործ
- Բռնաբարություն վերապրած կին
- ՄԻԱՎ-ով ապրող կին
- ՄԻԱՎ-ով ապրող տղամարդ
- Բուժհաստատության տնօրեն
- Տղամարդ բժիշկ
- Կին բժիշկ
- Գյուղացի կին
- Գյուղացի տղամարդ

ՄԱՐԶԱԿԱՆ ՔԱՅԼՔԻ ՊՆԴՈՒՄՆԵՐ

- Ես գիտեմ, թե որտեղ կարող եմ գտնել մոտակայքում նախածննդյան խնամք և ծննդաբերության ծառայություններ տրամադրող բուժհաստատությունը:
- Ես ինձ հարգված եմ զգում իմ մանկաբարձուհու, բուժքրոջ կամ բժշկի կողմից:
- Ես ձայն ունեմ իմ համայնքի առողջապահական որոշումների կայացման հարցում:
- Ես կարող եմ օգտվել նախածննդյան և հետծննդյան առողջապահական ծառայություններից, երբ դրանք ինձ անհրաժեշտ լինեն:
- Ինձ հասանելի են ընտանեկան կամ տնային տնտեսության ռեսուրսները՝ վճարելու նախածննդյան և հետծննդյան առողջապահական ծառայությունների համար:
- Ես կարող եմ իմ մանկաբարձուհու, բուժքրոջ կամ բժշկի հետ բաց խոսել իմ առողջական խնդիրների մասին:
- Ես կարող եմ իմ ընտանիքի հետ բացեիբաց խոսել իմ առողջական խնդիրների մասին:
- Ես գիտեմ իմ իրավունքները:
- Ես հասկանում եմ, թե ինչպես պետք է բժշկի կողմից ինձ տրված դեղամիջոցներն ընդունվեն:
- Ինձ թույլ են տալիս բուժվել հակառակ սեռի բուժաշխատողի կողմից:
- Եթե ես դեղորայքի կարիք ունեմ, ես գիտեմ, թե որտեղից այն ձեռք բերեմ:

- Իմ կարծիքը կարևոր է իմ էթնիկ խմբի ներսում:
- Ես օրական առնվազն երկու անգամ լիարժեք սնվում եմ:
- Ես կարող եմ հրաժարվել իմ զուգընկերոջ կամ ամուսնու հետ սեռական հարաբերությունից:
- Ես կարող եմ վճարել մասնավոր հիվանդանոցում ծննդաբերության համար:
- Մինչև երեխայիս ծնվելը ես ծնողավարման դասընթացի մասնակցելու հնարավորություն ունեմ:
- Ինձ սեռական ոտնձգության կամ բռնության վտանգ չի սպառնում:
- Ես դատապարտողական վերաբերմունք չեմ զգում բուժաշխատողների կողմից:

ՆԱԽԱԾՆՆԴՅԱՆ ԽՆԱՄՔՈՒՄ ՀԱՅՐԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ԱՐԱԳ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔ ԵՎ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ		
Հարցեր	**ԱՅՈ / ՈՉ**	**«Ոչ»-ի դեպքում նախաձեռնվող քայլերը**
Երբ կինը գալիս է նախածննդյան խնամքի այցի միայնակ, ես նրան հարցնում եմ երեխայի հոր/իր զուգընկերոջ մասին:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Նախածննդյան խնամքի այցի ժամանակ ես ուշադիր եմ զուգընկերոջ կողմից բռնության նշանների հանդեպ:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Եթե ես համոզված եմ, որ մայրը բռնության չի ենթարկվում, ես խրախուսում եմ, որ ցանկության դեպքում հաջորդ այցին նա հրավիրի հորը/զուգընկերոջը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Երբ հայրը կամ տղամարդ զուգընկերը ներկա է, ես գնահատում եմ դա և խրախուսում եմ հետագա մասնակցությունը մոր համաձայնության դեպքում:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես հարցնում եմ կնոջը, թե արդյո՞ք նա կցանկանա, որ իր զուգընկերը ներկա լինի ծննդաբերության ժամանակ, և ընդգծում եմ հոր ներկայության կարևորությունը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես խրախուսում եմ հոր/զուգընկերոջ ներկայությունը ծննդաբերության ժամանակ, եթե մայրը համաձայն է, և եթե դա թույլատրելի է մեր հաստատությունում:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես տրամադրում եմ ինֆորմացիա և ցուցումներ նախա- և հետծննդյան խնամքի վերաբերյալ մորը և իր զուգընկերոջը, և վերջում նրանց	**ԱՅՈ / ՈՉ**	

երկուսին հարցնում եմ, թե արդյոք հարցեր ունեն:		
Ես ուղղություն եմ տալիս, թե ինչպես կարող է հայրը / զուգընկերը ֆիզիկական աջակցություն ցուցաբերել մորը ծննդաբերության ժամանակ (օրինակ՝ մերսումներ, շնչառական վարժություններ):	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես խրախուսում եմ իմ գործընկերներին նպաստել ակտիվ հայր-խնամողների ներգրավմանը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես տեղյակ եմ իմ աշխատանքային հաստատության, ինչպես նաև պետական մակարդակով տղամարդկանց ներգրավման վերաբերյալ քաղաքականությունից և ընթացակարգերից:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես խրախուսում եմ, որ թե հայրը և թե մայրը հնարավորության դեպքում արձակուրդ վերցնեն երեխայի ծնվելուց հետո:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես զգում եմ, որ ունեմ համապատասխան հմտություններ և գիտելիք նախածննդյան շրջանում տղամարդկանց ներգրավման համար:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
ՀԻՎԱՆԴԱՆՈՑԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐԸ		
Հաստատությունը որտեղ ես աշխատում եմ	**ԱՅՈ / ՈՉ**	**«Ոչ»-ի դեպքում նախաձեռնվող քայլերը**
Օգտագործում է փաստաթուղթ, որտեղ նշվում է նախածննդյան խնամքի առաջին այցին հոր ներկայությունը կամ բացակայությունը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Օգտագործում է փաստաթուղթ, որտեղ նշվում է նախածննդյան խնամքի բոլոր այցերին հոր ներկայությունը կամ բացակայությունը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	

Ունի կլինիկական ուղեցույցներ կամ ընթացակարգեր նախածննդյան խնամքի այցերի ժամանակ հոր ներգրավման ձևերի մասին:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Խրախուսում է և տեղեկացնում է հայրերին և մայրերին ծնողական արձակուրդի մասին (կամ ֆիզարձակուրդ և հայրական արձակուրդ), եթե այն նախատեսված է:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
ՀԻՎԱՆԴԱՆՈՑԻ ՄԻՋԱՎԱՅՐ ԵՎ ՆՅՈՒԹԵՐ		
Հաստատությունը որտեղ ես աշխատում եմ	**ԱՅՈ / ՈՉ**	**«Ոչ»-ի դեպքում նախաձեռնվող քայլերը**
Ունի համապատասխան կառուցվածք և տարածք հայրերի/տղամարդ զուգընկերների նախածննդյան խնամքում ներգրավման համար (օրինակ կոնսուլտացիոն սենյակում լրացուցիչ աթոռ):	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
ՈՒնի երկար աշխատանքային ժամեր աշխատող ծնողների համար	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ունի կամ տրամադրում է ուսումնական նյութեր հղիության և ծննդաբերության թեմաներով՝ ստեղծված հատուկ հայրերի կամ մայրերի և հայրերի համար:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ունի պաստառներ, բրոշյուրներ և պատերին ամրացված նկարներ, որտեղ կան նաև հայրեր/տղամարդ խնամողներ:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Տրամադրում կամ ուղղորդում է պացիենտներին ապագա ծնողների համար դասընթացների, որոնք նաև ներառում են հայրերին/տղամարդ խնամողներին:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ունի ռեսուրսներ, օրինակ ուղեցույցներ և ձեռնարկներ, տղամարդկանց ներգրավման թեմայով նախածննդյան և ծննդաբերության շրջաններում	**ԱՅՈ / ՈՉ**	

Առաջարկել է ինձ մասնակցել գենդերային խնդրակազմը հաշվի առնող առողջապահական ծառայությունների վերաբերյալ դասընթացի:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Առաջարկել է ինձ մասնակցել դասընթացի, որն ընդգրկում էր հայրերին/զուգընկերներին նախածննդյան շրջանում և ծննդաբերության ընթացքում ներգրավման մասին տեղեկատվություն:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	

ՆԱԽԱԾՆՆԴՅԱՆ ԵՎ ԾՆՆԴԱԲԵՐՈՒԹՅԱՆ ԽՆԱՄՔՈՒՄ ՀԱՅՐԵՐԻ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ԱՐԱԳ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔ ԵՎ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ		
Հարցեր	**ԱՅՈ / ՈՉ**	**«Ոչ»-ի դեպքում նախաձեռնվող քայլերը**
Ես հարցնում եմ կնոջը՝ արդյո՞ք նա կցանկանա, որ իր զուգընկերը ներկա լինի ծննդաբերության ժամանակ, եթե դա թույլատրվում է այն հաստատությունում, որտեղ աշխատում եմ, և ընդգծում եմ հոր ներկայության կարևորությունը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես խրախուսում եմ մոր զուգընկերոջը ներկա գտնվել ծննդաբերության ժամանակ, եթե մայրը համաձայն է, և եթե դա թույլատրվում է այն հաստատությունում, որտեղ աշխատում եմ:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես ուղղություն եմ տալիս հորը / զուգընկերոջը այն մասին, թե ինչպես ծննդաբերության ժամանակ ֆիզիկական աջակցություն ցուցաբերել մորը: Օրինակ՝ մերսման միջոցով կամ շնչառական հնարքների կիրառմամբ:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Եթե առողջապահական հաստատությունը չի թույլատրում հոր ներկայությունը ծնարանում, կամ կինը չի ցանկանում նրա ներկայությունը, ես նրան մոր վիճակի մասին նորություններ եմ հայտնում ծննդաբերության ժամանակ:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես խրախուսում և բացատրում եմ մոր և մանկան միջև «մաշկը մաշկին» շփման կարևորությունը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես խրախուսում և բացատրում եմ հոր և մանկան միջև «մաշկը մաշկին» շփման կարևորությունը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ծննդաբերությունից հետո ես խրախուսում եմ, որ երկու ծնողներն էլ գրկեն երեխային, ներառյալ	**ԱՅՈ / ՈՉ**	

երեխային հորը հանձնելը և միաժամանակ ճիշտ բռնելու ձևը բացատրելը:		
Ես ուղղություն եմ տալիս հետծննդյան խնամքի մասին երկուսին՝ հորը և մորը, և հարցնում եմ կնոջը և նրա զուգընկերոջը, թե արդյոք հարցեր ունեն:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես խրախուսում եմ իմ գործընկերներին ակտիվորեն նպաստել հայրերի/տղամարդ խնամողների ներգրավմանը ծննդաբերության ժամանակ:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես զգում եմ, որ տիրապետում եմ տղամարդկանց ծննդաբերության ժամանակ ներգրավելու համար անհրաժեշտ գիտելիքներին և հմտություններին:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես տեղյակ եմ ծննդաբերության ժամանակ տղամարդկանց ներգրավման վերաբերյալ ներպետական օրենսդրական կարգավորումներից և/կամ ընթացակարգերից, որոնք խրախուսում կամ արգելում են ծննդաբերության ժամանակ տղամարդու ներկայությունը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես տեղյակ եմ իմ երկրում գործող հայրության ճանաչման գործընթացին, ինչպիսին է օրինակ հոր անունը ծննդյան վկայականում գրանցելը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ես խրախուսում եմ մայրերին և հայրերին հնարավորության դեպքում արձակուրդ վերցնել երեխայի ծննդից հետո:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
ՀԻՎԱՆԴԱՆՈՑԻ ՔԱՂԱՔԱԿԱՆՈՒԹՅՈՒՆԸ ԵՎ ԸՆԹԱՑԱԿԱՐԳԵՐԸ		
Հաստատությունը, որտեղ ես աշխատում եմ	**ԱՅՈ / ՈՉ**	**«Ոչ»-ի դեպքում նախաձեռնվող քայլերը**
Հավատարիմ է ծննդաբերության ընթացքում ուղեկցությանը	**ԱՅՈ / ՈՉ**	

վերաբերող ներպետական օրենքներին և ուղեցույցներին:		
Օգտագործում է ձևաթերթ, որի մեջ գրանցվում է ծննդաբերության ժամանակ հոր/ զուգընկերոջ ներկայության փաստը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ունի կլինիկական ուղեցույցներ և ընթացակարգեր ծննդաբերության ժամանակ հայրերի/տղամարդ զուգընկերների ներգրավման թեմայով:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Տեղեկացնում է հորը և մորը ծնողական արձակուրդի մասին (կամ ֆիզիոլոգիական և հայրական արձակուրդների մասին) եթե դրանք առկա են:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Տեղեկացնում / ցույց է տալիս մայրերին և հայրերին, թե ինչպես է պետք իրենց երեխային գրանցել քաղաքացիական կացության կամ բնակչության ռեգիստրում և ստանալ ծննդյան վկայական:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ունի բռնություն վերապրած կանանց նույնականացման և կառավարման հետ կապված դերերն ու ընթացակարգերը նկարագրող պրոտոկոլներ՝ համապատասխան ուսուցմամբ և շարունակական աջակցությամբ:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Հաստատությունն ունի աշխատակազմ, որը կարող է առաջնային աջակցություն ցուցաբերել բռնություն վերապրած կանանց:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
ՀԻՎԱՆԴԱՆՈՑԻ ՄԻՋԱՎԱՅՐԸ ԵՎ ՆՅՈՒԹԵՐԸ		
Հաստատությունը, որտեղ ես աշխատում եմ	**ԱՅՈ / ՈՉ**	**«Ոչ»-ի դեպքում նախաձեռնվող քայլերը**
Ունի համապատասխան ենթակառուցվածք և տարածք ծննդաբերության ժամանակ հայրերի/տղամարդ զուգընկերների ներգրավման համար, օրինակ՝ բավարար տարածք և	**ԱՅՈ / ՈՉ**	

առանձնացվածություն ծնարանում տղամարդկանց ներկայության համար, կամ սպասասրահ հայրերի և ընտանիքների համար:		
Ունի կամ տրամադրում է ուսումնական նյութեր հղիության և ծննդաբերության թեմաներով՝ նախագծված հատուկ հայրերի կամ մայրերի և հայրերի համար:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Տրամադրում է ծնողավարման հայրակենտրոն ուսումնական նյութեր կամ այնպիսի նյութեր, որոնք նախատեսված են և՛ մայրերի և՛ հայրերի համար:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ունի պաստառներ, բրոշյուրներ և պատերին ամրացված նկարներ, որտեղ պատկերված են նաև հայրեր / տղամարդ խնամողներ:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ունի ռեսուրսներ, օրինակ՝ գրքույկներ և ուղեցույցներ, ծննդաբերության ժամանակ տղամարդկանց ներգրավման թեմայով:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Առաջարկել է ինձ մասնակցել գենդերային խնդրակազմը հաշվի առնող առողջապահական ծառայությունների վերաբերյալ դասընթացի:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Առաջարկել է ինձ վերապատրաստում, որը ներառում էր տեղեկատվություն ծննդաբերության ժամանակ հայրերի/ տղամարդ զուգընկերների ներգրավման ձևերի մասին:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	

ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ ՊԼԱՆ

ՍԿՍԵԼ
ԴԱԴԱՐԵՑՆԵԼ

ՇԱՐՈՒՆԱԿԵԼ

ՆԱԽԱԾՆՆԴՅԱՆ ԱՅՑԵՐԻ ՍՑԵՆԱՐՆԵՐ ԵՎ ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

ԽՆԴԻՐ 1: Նախածննդյան կամ խորհրդատվական այցերի ժամանակ խոսում է միայն կամ հիմնականում տղամարդը: Նա ընդհատում է իր զուգընկերոջը, միշտ առաջինն է խոսում կամ խոսում է իր զուգընկերոջ անունից:

ՊԱՏՃԱՌԸ

- Հնարավոր է, որ զույգն առաջնորդվում է տղամարդկանց և կանանց հաղորդակցման և որոշումների ընդունման՝ մշակութայնորեն ընդունված մոդելով:
- Հնարավոր է, որ տղամարդը գիտակցաբար ցուցադրում է իր ուժը հարաբերությունների մեջ, իսկ կինը կոնֆլիկտից խուսափելու նպատակով զիջում է:
- Հնարավոր է, որ տղամարդը ցուցադրում է, որ իրազեկված է և գիտի խնդրի կամ իրադրության մասին ամեն ինչ:
- Հնարավոր է, որ տղամարդը անհանգիստ է կամ վախենում է և ցանկանում է խոսելով մեղմացնել այդ զգացողությունները:

ԻՆՉ ԿԱՐՈՂ Է ԱՍԵԼ ՏՂԱՄԱՐԴԸ

- «Մենք այստեղ ենք, քանի որ...»:
- «Նա (կինը) չի հասկանում խնդիրը»:

ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

- Սկսեք միջավայրի մշակութային նորմերից: Ընդունեք տղամարդու հետաքրքրվածությունն ու դերը:
- Այցի սկզբում բացատրեք, որ ձեզ հարկավոր է ինֆորմացիա հավաքել երկուսից էլ. ասեք, որ դա պարտադիր է:
- Խրախուսեք կնոջը խոսել՝ նրան ուղղելով բաց հարցեր, որոնց հնարավոր չէ պատասխանել «Այո» կամ «Ոչ»:
- Հնարավորության դեպքում օգտագործեք կնոջ կողմից տրամադրված ինֆորմացիան՝ տղամարդու արարքներով իհանալու համար: Նա կարող է վախենալ, որ երբ զուգընկերը խոսում է իր մասին, մասնագետը կիամաձայնի նրա հետ. ավելի հավանական է, որ նա կողմ լինի կնոջ խոսելուն, եթե ստանա դրական հաստատում նրա մեկնաբանությունների հիման վրա:

ՀՆԱՐԱՎՈՐ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐ

- «Տեսնում եմ, որ դուք շատ հետաքրքրված եք տվյալ տեղեկատվությամբ
- (կամ իրավիճակով), և ես կցանկանամ լսել նաև ձեր զուգընկերոջ կարծիքը»:
- «Կցանկանամ լսել երկուսիդ կարծիքը այս հանդիպման ժամանակ»:

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՆԿԱՏԱՌՈՒՄՆԵՐ

- Երբ տղամարդ մասնագետներն են տրամադրում խորհրդատվություն երեխա սպասող զույգին, կարևոր է, որ նրանք տեղյակ լինեն «տղամարդը տղամարդու հետ» շփման ներուժի մասին: Սա առավելապես վերաբերում է այն մշակույթներին, որտեղ տղամարդիկ ավելի շատ որոշումներ են կայացնում հարաբերություններում, քան կանայք:
- Երբ ծառայություն մատուցող տղամարդիկ փորձում են ներգրավել կանանց, նրանք պետք է զգույշ լինեն մոտեցումը հստակ պրոֆեսիոնալ պահելու համար:

ԽՆԴԻՐ 2: Տղամարդը տատանվում է կիսվել տեղեկատվությամբ կամ հետաքրքրված չէ այցով և խոսելն ամբողջությամբ թողնում է իր զուգընկերոջը:

ՊԱՏՃԱՌԸ

- Տղամարդը մտածում է, որ կարող է թվալ, թե ինքը չի հասկանում այցի ժամանակ տրված ինֆորմացիան:
- Տղամարդը կարող է անտեղյակ լինել իր զուգընկերոջ զգացմունքներից, մտքերից կամ փորձից:
- Տղամարդը կարող է ընկալել այցը որպես «միայն կնոջ համար» և մտածել, որ նա ոչ մի դերակատարություն չունի այդտեղ:
- Հնարավոր է, որ տղամարդը մասնագետի արած հարցադրումներին դժվարանում է պատասխանել, օրինակ՝ «Ինչպե՞ս եք պատրաստվում կիսել երեխայի խնամքը և կենցաղային պարտականությունները երեխայի ծննդից հետո»:

ԻՆՉ ԿԱՐՈՂ Է ԱՍԵԼ ՏՂԱՄԱՐԴԸ

- «Չգիտեմ»
- «Ամեն ինչ նորմալ է»
- «Ես չունեմ ոչ մի խնդիր»
- «Սա իրականում նրա (կնոջ) պարտականությունն է»

ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

- Խրախուսեք տղամարդուն կիսվել իրադրության (այլ ոչ թե իր մասին) մտքերով: Իրադրության բնույթից կախված՝ առաջարկեք նրան պարտականությունների ցանկ:
- Մի ընկալեք խոսելու հարցում տղամարդու պասիվությունը որպես չհետաքրքրվածություն: Մի թույլատրեք, որ նրա փոխարեն պատասխանի նրա զուգընկերը, փորձեք ակտիվորեն ներգրավել նրան:
- Նշեք, որ տղամարդու ներգրավումը պարտադիր է նրա զուգընկերոջ և երեխայի առողջության համար:
- Կատարեք ավելի կոնկրետ հարցադրումներ: Օրինակ՝ «Կցանկանա՞ք, արդյոք, կտրել պորտալարը ծննդաբերելուց հետո»՝ «Ինչպե՞ս կուզենաք ներգրավվել ծննդաբերության մեջ»-ի փոխարեն:

ՀՆԱՐԱՎՈՐ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐ

- «Ես գնահատում եմ, որ դուք մտածում եք ձեր զուգընկերոջ մասին և ցույց եք տալիս դա՝ այսօր նրան ուղեկցելով: Ձեր աջակցությունը շատ կարևոր է նրա և երեխայի առողջության համար»:
- «Տղամարդկանց մեծ մասը մտածում է, թե ինչպես է այս ամենը կապված իրենց հետ: Ի՞նչ հարցեր ունեք ձեր դերի վերաբերյալ»:
- «Այլ տղամարդկանց մոտ առաջանում են այս հարցերը, երբ նրանք գալիս են այցի իրենց զուգընկերոջ հետ (թվարկեք որոշ հաճախ տրվող հարցեր): Տվյալ հարցերից որի՞ մասին կցանկանայիք ավելի շատ տեղեկատվություն ստանալ»:

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՆԿԱՏԱՌՈՒՄՆԵՐ

- Երբ մասնագետը կին է, տղամարդը կարող է մտածել, որ կանացի զրույց է կամ չուզենա հայտնվել վատ դրության մեջ 2 կանանց մոտ: Նաև հնարավոր է, որ

մասնագետը նախկինում կնոջ հետ մասնագիտական կապ ունեցած լինի. եթե այդպես է, մասնագետը պետք է այդ մասին նշի և սևեռի իր ուշադրությունը տղամարդու մասնակցության վրա՝ վստահ լինելով, որ նա հասկանում է, որ սա իրեն էլ է վերաբերում, որ մասնագետն իրեն էլ է անդրադառնում, և իր ներկայությունը ցանկալի է:

ԽՆԴԻՐ 3: Զուգընկերներից մեկի ինչ-որ տեղեկությունը կարող է անսպասելի լինել մյուս զուգընկերոջ համար:

ՊԱՏՃԱՌԸ

- Զուգընկերներից մեկն օգտվում է երրորդ անձի ներկայության հնարավորությունից կամ ապահովությունից և բարձրաձայնում է ինֆորմացիա (օրինակ՝ նա չի ցանկանում (ցանկանում է) ունենալ ևս մեկ երեխա):
- Հնարավոր է, որ զուգընկերները երբեք չեն խոսել այս մասին և փոխարենը ենթադրություններ են արել իրենց զուգընկերոջ գիտելիքի կամ վերաբերմունքի մասին:

ԻՆՉ ԿԱՐՈՂ Է ԱՍԵԼ ՏՂԱՄԱՐԴԸ

- «Ինչո՞ւ դա ինձ սկզբից չես ասել»:
- «Ես ենթադրում էի, որ դու չես ցանկանա, որ ես խոսեմ քեզ հետ այդ թեմայով»:
- «Չեմ կարող հավատալ, որ դու թաքցրել ես դա ինձանից»:

ՌԱԶՄԱՎԱՐՈՒԹՅՈՒՆ

- Կենտրոնացրեք քննարկումը տղամարդու՝ իր զուգընկերոջն առողջապահական հաստատություն ուղեկցելու պատճառների շուրջ:
- Կառուցեք քննարկումն այն մտքի շուրջ, որ սա տղամարդու համար իր զուգընկերոջն աջակցելու լավ հնարավորություն է:
- Վստահեցրեք տղամարդուն, որ նորմալ երևույթ է, երբ զուգընկերները չգիտեն միմյանց մասին ամեն ինչ, և թեպետ զուգընկերոջ մասին որոշ բաներ իմանալը կարող է հեշտ չլինել, բայց նրանց հայտնի դարձած տեղեկությունները կարող են օգնել իր առողջության հարցերում ավելի ճիշտ որոշումներ ընդունել և ապագայում ավելի շատ նպաստել իր զուգընկերոջ և երեխայի առողջությանը:

ՀՆԱՐԱՎՈՐ ՊԱՏԱՍԽԱՆՆԵՐ

- «Շատ զույգեր երբեք չեն խոսում... (օրինակ՝ հղիության ընթացքում սեքսի մասին, ծննդաբերության մասին, հետծննդյան դեպրեսիայի մասին), այսպիսով թյուր ընկալումները հազվադեպ չեն: Հիմա, երբ դուք գիտեք սա միմյանց մասին, դուք կարող եք ավելի լավ հոգալ ձեր, ձեր զուգընկերոջ և երեխայի առողջության մասին»:
- «Գիտեմ, որ ցանկանում եք անել լավագույնը ձեր, ձեր զուգընկերոջ և երեխայի առողջության համար: Այս ինֆորմացիային տիրապետելը կօգնի ձեզ այդ հարցում»:
- «Գիտեմ, որ կցանկանաք ավելի մանրամասն խոսել այս մասին հետո, բայց հիմա մենք կարող ենք լուծել այս անմիջական խնդիրը (օրինակ՝ նախածննդյան խնամք, բուժման հետ կապված որոշումներ)»:

ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎԵԼՈՒ ՇԱՐՈՒՆԱԿԱԿԱՆ ԾՐԱԳԻՐ[15]

Իրականացվող ծրագրերը շատ տարբեր եղանակներ են օգտագործել տղամարդկանց ներգրավելու համար: Կարևոր է դրանք հասկանալ, քանի որ դրանք ունեն տարբեր նպատակներ, ուժեղ և թույլ կողմեր: Այս մոտեցումները փոխադարձաբար բացառող չեն: Որոշ ծրագրեր կարող են խթանել տղամարդկանց համար ծառայությունները՝ որպես միջոց գիտակցելու, որ գոյություն ունեցող գենդերային նորմերը ստիպում են կանանց ավելի մեծ պատասխանատվություն ստանձնել վերարտադրողական առողջության որոշումների կայացման գործում, և որ տղամարդիկ նույնպես իրենց մասը պետք է ստանձնեն: Այլ ծրագրեր կարող են խրախուսել տղամարդկանց լինել աջակցող զուգընկերներ այն բանից հետո, երբ նրանք տղամարդկանց խնդրեն ուսումնասիրել, թե ինչ է նշանակում իրենց համար «տղամարդ» լինելը և զարգացնել տղամարդկության մասին ավելի առողջ հայացքներ:

Ա. **Տղ. որպես հաճախորդ** Բ. **Տղ. որպես դաշնակից** Գ. **Տղ. որպես փոփոխ. բերող**

Ա. Ծրագրերը կենտրոնանում են տղամարդկանց վերարտադրողական առողջության ծառայությունների մատուցման վրա, ինչպես և կանանց: Եթե ծրագրերն ընտրում են միայն ծառայություններ մատուցել տղամարդկանց՝ առանց տեղյակ լինելու իշխանության անհավասարակշռության և գենդերային անհավասարությունների մասին, որոնց մեջ սուզված են կանայք և տղամարդիկ, ապա նրանք բաց են թողնում այն հիմնական կետը, որ տղամարդու և կնոջ սոցիալական դիրքերը սահմանափակում են նրանց վերարտադրողական դերերը: Այս մոտեցումը հնարավոր է տղամարդկանց գերիշխող դիրքը որոշակի մշակութային միջավայրում ընդունի որպես տրված փաստ՝ երբ վերարտադրողական առողջությունը բարելավելիս սևեռակետում նրանց կարքիներն են, այլ ոչ թե գենդերային հարաբերությունները:

Օրինակ. Առաջնահերթություն տալը հակաբեղմնավորման այնպիսի մեթոդներին, որոնք բեռը դնում են կանանց վրա (այլ ոչ թե տղամարդկանց կամ հավասարապես երկուսի էլ)՝ հիշելու և գործողություն ձեռնարկելու:

Բ. Արտացոլում է այն տեսակետը, որ տղամարդիկ կարող են բարելավել, կանանց վերարտադրողական առողջությունը - ինչպես և խոչընդոտել այն: Այս ծրագրերը տղամարդկանց դիտարկում են որպես դաշնակիցներ և ռեսուրսներ՝ վերարտադրողական առողջությունը բարելավելու ջանքերում: Թեպետ այս մոտեցումը կարևոր ներդրում է ունենում վերարտադրողական առողջության մեջ, մասնավորապես տղամարդկանց որպես հաճախորդներ դիտարկելով, սակայն այն միշտ չէ, որ անդրադառնում է առողջույունը սահմանափակող գենդերային անարդարությանը:

Օրինակ՝ ծրագիր, որն օգտագործում է տղամարդկանց հետ խորհրդատվական հանդիպումները՝ խրախուսելու նրանց լինել ավելի ներգրավված հայրեր, բայց նրանց չի մղում ստանձնել խնամքի և տնային տնտեսության հավասար պարտականություններ, ինչը ազդեցություն կունենար գենդերային անհավասարության վրա:

[15] From Sonke (2011) Gender Mainstreaming for Health Managers.

Գ. Այս կետի ծրագրերն ընդունում են տղամարդկանց հիմնարար դերը կանանց վերարտադրողական առողջությանն աջակցելու և վերարտադրողական առողջությունն ու իրավունքները սահմանափակող սոցիալական դերերը փոխակերպելու հարցում: Շատ միջամտություններ տղամարդկանց հնարավորություն են տալիս ուսումնասիրել և վիճարկել գենդերային նորմերը, որոնք վնասում են իրենց և զուգընկերների առողջությունը: Այս փուլի ծրագրերը նաև խրախուսում են տղամարդկանց` քայլեր ձեռնարկել իրենց հարաբերություններում, ընտանիքներում և համայնքներում:

Օրինակ՝ տղամարդկանց քննարկման խմբեր, որոնցում նրանք կասկածի տակ են դնում և վիճարկում գենդերային նորմերը, որոնց ազդեցությամբ նրանք մեծացել են, և մտածում են, թե ինչպես կարող են նրանք այլ կերպ վարվել իրենց տնային տնտեսություններում՝ զուգընկերոջ և երեխաների հետ գենդերային հավասարությունը խթանելու համար:

ՏՂԱՄԱՐԴԿԱՆՑ ՆԵՐԳՐԱՎՄԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼ ՀԱՋՈՂՎԱԾ ՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ[16]

ԴԵՊՔԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ #1

Կարիբյան ավազանում մի շարք ծրագրեր են իրականացվել՝ ուղղված տղամարդկանց՝ որպես հայրերի: Մի երկրում կառավարությունը 13 շաբաթ տևողությամբ դասընթացներ է կազմակերպել տղամարդկանց համար՝ ծնողության հետ կապված այն թեմաներով, որոնք տղամարդիկ իրենք են առաջարկել: Երբ այս տղամարդիկ անցնում են վերապատրաստման դասընթացները, նրանց խրախուսվում է զուգընկերոջ հետ գալ կլինիկա՝ սովորելու ավելի լավ ծնողական և հաղորդակցման հմտություններ: Նրանց առաջարկվում են նաև խորհրդատվություն և ծառայություններ՝ կապված ընտանիքի պլանավորման և վերարտադրողական առողջության այլ կարիքների հետ:

ԴԵՊՔԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ #2

«Ծնող» բառը սովորաբար ընկալվում (և օգտագործվում) է որպես «մայր»: Մեծ Բրիտանիայում, երբ հրավեր է ուղարկվել, որում գրված է եղել «Թանգագին ծնողներ», հայրերի միայն 20%-ն է մասնակցել է հետծննդյան տունայցին: Երբ ձևակերպումը փոխվել է՝ դառնալով «Թանկագին մայրիկ և հայրիկ» և հստակ է դարձել, որ երկուսին վերաբերում, արդեն ներկա էր հայրերի 80%-ը:

ԴԵՊՔԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ #3

Խնդիրը հայրերի մեջ տեսնելը ծառայություն մատուցողներին հնարավորություն է տալիս խուսափել սեփական աշխատատեղանակին անդրադառնալուց: ԱՄՆ-ում, երբ նախածննդյան դասընթացը հայրերի կողմից բարձր գնահատական չէր ստանում, այն վերափոխվում էր: Հետո, հայրերն ավելի շատ աջակցություն տրամադրեցին և ստացան, ավելի շատ տնային գործեր էին կատարում, ավելի հավանական էր, որ «պայմանավորվեին» իրենց զուգընկերոջ հետ, քան վեճեր սկսեին, և հաղորդեցին իրենց հարաբերությունների բարելավման մասին:

ԴԵՊՔԻ ՈՒՍՈՒՄՆԱՍԻՐՈՒԹՅՈՒՆ #4

Մեծ Բրիտանիայում հոգեկան առողջության խնդիրներ ունեցող դեռահասներին ուղղված ծառայությունը կարծում է, որ բուժումն անհամամեմատ ավելի արդյունավետ է լինում այն ժամանակ, երբ բուժման ընթացքին մասնակցում են երկու ծնողները համատեղ: Ամբողջ թիմը հաստատում և ընդգծում է հայրերի հետ շփվելու կարևորությանը և հետևողական լինում, երբ նրանք չեն հայտնվում:

[16] From Sonke (2011) Gender Mainstreaming for Health Managers.

ԿԱՆԱՆՑ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԻՄՔՈՎ ԲՌՆՈՒԹՅԱՆ ՏԵՍԱԿՆԵՐԸ[17]

Առողջապահության ոլորտի մասնագետների համար կարևոր է ի նկատի ունենալ, որ գենդերային հիմքով բռնությունը բազմակողմ խնդիր է: Բացի ֆիզիկական և սեռական բռնությունից, որոնք առաջացնում են վնասվածքներ և, հետևաբար, ավելի հեշտ են հայտնաբերվում, չպետք է անտեսել կանանց հոգեբանական և տնտեսական բռնության մասին, քանի որ դրանք կարող են նաև զգալի բացասական հետևանքներ ունենալ կանանց առողջության համար:

Ֆիզիկական բռնություն. ֆիզիկական ուժ, որը հանգեցնում է մարմնական վնասվածքների, ցավի կամ թուլության: Վնասվածքի լրջությունը տատանվում է թեթև քերծվածքից, ոսկորների կոտրվածքից մինչև անդառնալի վնասվածք և մահ: Ֆիզիկական բռնության գործողությունները ներառում են.

- ապտակել, հարվածել, հրել, բռունցքով հարվածել, ծեծել, ճանկռել, խեղդել, կծել, բռնել, թափահարել, թքել, այրել, ոլորել մարմնի մի հատվածը, ստիպել կուլ տալ անցանկալի նյութը.
- կնոջը թույլ չտալ դիմել բժշկական կամ այլ տեսակի օգնության.
- կենցաղային առարկաների օգտագործումը կնոջը հարվածելու կամ դանակահարելու համար, զենքի (դանակ, ատրճանակ) օգտագործումը:

Սեռական բռնություն. ցանկացած սեռական գործողություն, սեռական ակտ ունենալու փորձ, սեռական բնույթի անցանկալի մեկնաբանություններ և քայլեր, կամ որևէ այլ սեռական գործողություն, որոնք ուղղված են անձի սեռականությանը՝ օգտագործելով հարկադրանք, ընդ որում՝ անկախ զոհի հետ փոխհարաբերություններից և ցանկացած պայմաններում, այդ թվում, բայց ոչ միայն, տանը և աշխատավայրում:

Սեռական բռնության գործողությունները ներառում են.

- բռնաբարություն, սեռական ոտնձգության այլ ձևեր.
- անցանկալի սիրահետում կամ սեռական ոտնձգություն (ներառյալ սեռական հարաբերություն ունենալու պահանջներ՝ աշխատանքում առաջխաղացման կամ դպրոցում ավելի բարձր գնահատականներ նշանակելու դիմաց).
- թրաֆիքինգը սեռական շահագործման նպատակով.
- պոռնոգրաֆիայի հարկադրանք.
- և այլն:

Հոգեբանական բռնություն (երբեմն նաև անվանում են հուզական բռնություն). գործողություն կամ գործողությունների ամբողջություն, որոնք ուղղակիորեն խաթարում են կնոջ հոգեբանական ամբողջականությունը:

Հոգեբանական բռնության գործողությունները ներառում են.

- բռնության և վնասի սպառնալիքներ կնոջ կամ նրան մերձավոր որևէ մեկի նկատմամբ՝ խոսքերի կամ գործողությունների միջոցով (օրինակ՝ հետապնդման կամ զենք ցուցադրելու միջոցով).

---

[17] Definitions come from the WHO, UN Women Glossary, and are in line with the Council of Europe Convention on preventing and combatting violence against women and domestic violence.

- հետապնդում աշխատավայրում.
- նվաստացուցիչ և վիրավորական մեկնաբանություններ.
- մեկուսացում և հաղորդակցության սահմանափակումներ (օրինակ նրան տանը փակելով, ստիպելով թողնել աշխատանքը կամ արգելելով այցելել բժշկի).
- բռնություն գործադրող զուգընկերոջ կողմից երեխաների օգտագործումը՝ կնոջը վերահսկելու կամ վիրավորելու նպատակով (օրինակ՝ երեխայի վրա հարձակման միջոցով, երեխաներին ստիպելով ականատես լինել մոր դեմ հարձակումներին, երեխաներին խլելու սպառնալիքի կամ երեխային առևանգելու միջոցով)։ Այս գործողությունները ներառում են ինչպես երեխաների, այնպես էլ կանանց նկատմամբ բռնություն։

Տնտեսական բռնություն. օգտագործվում է կնոջ ռեսուրսների, այդ թվում՝ ժամանակի, գումարի, փոխադրման, սննդի կամ հագուստի հասանելիությունը մերժելու և վերահսկելու նպատակով։

Տնտեսական բռնության գործողությունները ներառում են.

- կնոջն արգելել աշխատել.
- դուրս մղել նրան ընտանիքում ֆինանսական որոշումներ կայացնելուց.
- զրկել գումարից կամ ֆինանսական տեղեկատվությունից.
- հրաժարվել հոգալ նրա կամ երեխաների կենսցաղային կամ ընթացիկ ծախսերը.
- ոչնչացնել համատեղ սեփականությունը։

Կանանց նկատմամբ առցանց կամ էլեկտրոնային բռնություն[18]. դա վերաբերում է ցանկացած բռնության, որը գործադրվում է (կամ որին նպաստում են, կամ որը սաստկանում է) տեղեկատվական և հաղորդակցության տեխնոլոգիաների (բջջային հեռախոսներ, ինտերնետ, սոցիալական մեդիա, համակարգչային խաղեր, տեքստային հաղորդագրություններ) օգտագործման միջոցով ընդդեմ կնոջ, քանի որ նա կին է։

Առցանց բռնությունը կարող է ներառել հետևյալը.

- կիբերհալածանքը ենթադրում է վախեցնող կամ սպառնալից հաղորդագրությունների ուղարկում.
- չհամաձայնեցված սեքսթինգը (sexting) առանց ստացողի համաձայնության հստակ ձևակերպված հաղորդագրություններ կամ լուսանկարներ ուղարկելն է.
- դոքսինգը (doxing) զոհի մասին անձնական կամ նույնականացնող տեղեկատվության հրապարակումն է։

Ֆեմիցիդը[19] վերաբերում է կանանց դիտավորյալ սպանությանը, քանի որ նրանք կին են, բայց կարող է ավելի լայն սահմանվել՝ ներառելով կանանց կամ աղջիկների ցանկացած սպանություն։ Ֆեմիցիդը որոշակի առումներով տարբերվում է տղամարդկանց սպանությունից։ Օրինակ՝ ֆեմիցիդի դեպքերի մեծ մասը կատարվում է զուգընկերների կամ նախկին զուգընկերների կողմից և ներառում է տանը շարունակական բռնություն, սպառնալիքներ կամ ահաբեկումներ, սեռական բռնություն կամ իրավիճակներ, երբ կանայք ունեն ավելի քիչ ուժ կամ ավելի քիչ ռեսուրսներ, քան իրենց զուգընկերը։

---

[18] [18] https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence

[19] Ibid

- «Պատվի համար» սպանությունն ընտանիքի անդամի, սովորաբար կնոջ կամ աղջկա սպանությունն է այն ենթադրվող պատճառով, որ տվյալ անձն, իբրև, անպատվություն կամ ամոթ է պատճառել ընտանիքին: Այս սպանությունները հաճախ կապված են «սեռական մաքրության» և ընտանիքի կին անդամների կողմից ենթադրյալ զանցանքների հետ:

Ավելին, կանայք և աղջիկները կարող են զգալ այնպիսի վնասակար գործելակերպերի ազդեցությունը, ինչպիսիք են մանկական/վաղ ամուսնությունը, հարկադրված ամուսնությունը կամ հղիության՝ պտղի սեռով պայմանավորված ընդհատումը, ինչը կանանց և աղջիկներին խոցելի է դարձնում գենդերային հիմքով բռնության նկատմամբ:

Վաղ/մանկական ամուսնություն. այն ամուսնությունն է, որի ընթացքում ամուսիններից մեկը կամ երկուսը մինչև 18 տարեկան են: Մանկական ամուսնությունը մարդու իրավունքների լուրջ խախտում է, որն ուղղակիորեն սպառնում է աղջիկների և տղաների կյանքին, առողջությանը, անվտանգությանը և կրթությանը՝ սահմանափակելով նրանց ապագա հնարավորությունները:

Պտղի սեռի խտրական ընտրություն. դա այն է, երբ զույգը կամ ընտանիքը նախընտրում է որդի ունենալը, քան դուստր: Դա վնասակար գործելակերպ է և գենդերային անհավասարության դրսևորում: Այն անմիջականորեն ազդում է ծննդյան պահից սեռերի հարաբերակցության վրա (sex ratio at birth):

Հարսնացուների առևանգում. ամուսնությունը «փախցնելու» միջոցով՝ այն գործելակերպն է, երբ տղամարդը առևանգում է այն կնոջը, ում հետ ցանկանում է ամուսնանալ՝ ուժի կիրառմամբ հարկադրելով նրան գնալ իր հետ: Սա հարկադրված ամուսնության և կանանց իրավունքների լուրջ խախտման ձևերից մեկն է:

ՍՑԵՆԱՐ. ԲՌՆՈՒԹՅՈՒՆ ՎԵՐԱՊՐԱԾ ՀՂԻ ԿՆՈՋ ՊԱՏՄՈՒԹՅՈՒՆԸ[20]

Մարիամը 35 տարեկան է: Նա ամուսնացած է արդեն 10 տարի: Ունի երկու երեխա` 7 և 4 տարեկան, և սպասում է երրորդին: Մարիամն աշխատում է կարի արտադրամասում, որը հագուստ է կարում արտասահմանյան մեծ ընկերության համար: Նրա ամուսին Արմենը աշխատում է գործարանում: Նրանց կրտսեր երեխայի ծնվելուց անմիջապես հետո Արմենը սկսեց ծեծել նրան և ի վերջո ստիպել սեռական հարաբերություն ունենալ: Սա շարունակվել է երկար տարիներ, և գնալով իրավիճակը ավելի է վատացել: Արմենի կախվածությունն ալկոհոլից նույնպես մեծացել էր տարիների ընթացքում: Մի օր, երբ Մարիամը ստիպված էր ավելի երկար մնալ աշխատանքի վայրում, քանի որ հագուստ կարելու մեծ պատվեր կար, կարի ֆաբրիկայի ղեկավարը ուղեկցեց նրան տուն: Արմենը տեսավ նրանց միասին, խանդեց և շատ բարկացավ: Նա այնքան ծեծեց Մարիամին, որ կոտրեց նրա ձեռքը. Մարիամի ճակատին խոր վերք առաջացավ, ամենուր կապտուկներ էին, աչքը` ուռած ու սև շրջանակի մեջ: Նրա երեխաները տեսան դա և շատ վախեցան, որ իրենց մոր հետ ինչ-որ բան տեղի կունենա: Մարիամն այլևս չկարողացավ դիմանալ: Նա վախենում էր իր կյանքի և դեռ չծնված երեխայի համար և որոշեց ինչ-որ գործողությունների դիմել: Նա որոշեց, որ կպատմի իր բժշկին և մանկաբարձուհուն հաջորդ նախածննդյան հանդիպմանը, որին ամուսինը չէր մասնակցում:

---

[20] Modified from https://www.who.int/reproductivehealth/publications/exercises-resources.pdf

ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ՀԻՄՔՈՎ ԲՌՆՈՒԹՅԱՆ ԶՈՀԵՐԻ ՀԵՏ ԱՇԽԱՏԵԼՈՒ ՈՒՂԵՆԻՇՆԵՐ[21]

ՄՈՏԵՑՈՒՄ, ՈՐԻ ԱՌԱՆՑՔՈՒՄ ԲՌՆՈՒԹՅՈՒՆ ՎԵՐԱՊՐԱԾՆԵՐՆ ԵՆ (ԶՈՀԱԿԵՆՏՐՈՆ ՄՈՏԵՑՈՒՄ)

Նշանակում է գենդերային բռնության ենթարկված անձի իրավունքների, կարիքների և ցանկությունների ճանաչում և դրանց սահմանում որպես առաջնահերթություն: Զոհակենտրոն մոտեցումը ստեղծում է աջակցող միջավայր, ապահովում անվտանգությունն ու արժանապատվությունը՝ նպաստելու տուժածի ապաքինմանը, և ամրապնդում է վերջինիս կարողությունը՝ հնարավոր միջամտությունների վերաբերյալ որոշումներ կայացնելու:

ԲՌՆՈՒԹՅԱՆ ԶՈՀԵՐԻ ՀԻՄՆԱՐԱՐ ԻՐԱՎՈՒՆՔՆԵՐԸ

Բռնության զոհերն իրավունք ունեն.

- տալ բանավոր կամ գրավոր համաձայնություն՝ ցանկացած գործողությունունից, ուղղորդումից կամ բժշկական հետազոտությունից կամ աջակցությունից առաջ.
- ընտրել և որոշել, թե երբ և որ ծառայությունների կարիքն ունեն.
- փնտրել ցանկացած աջակցություն՝ զերծ պարտադրանքից, և ցանկացած պահի փոխել մտադրությունը.
- օգտվել ընտրված աջակցությունից՝ իրենց համար հարմարավետ՝ անվտանգ և աննկատ կերպով, ցանկության դեպքում՝ վստահելի անձի ուղեկցությամբ.
- խոսելու համար ապահով տարածք ունենալ.
- ընտրել ծառայություն մատուցող անձի սեռը.
- բացահայտել կամ չբացահայտել իրենց պատմությունը:

ՈՒՂՂՈՐԴՈՂ ՀԱՐՑԵՐ

Երբ բռնություն վերապրած անձին ուղղորդում Ձեզ մոտ, կամ ինքն է գալիս, օգտագործեք այս հարցերը՝ գնահատելու նրա անմիջական կարիքները.

- Դուք կնախընտրեի՞ք զրուցել տղամարդո՞ւ, թե՞ կնոջ հետ:
- Որո՞նք են ձեր անմիջական կարիքները:
- Այսօր կամ վերջին 24 ժամվա ընթացքում ինչ -որ բան կերե՞լ եք:
- Ե՞րբ եք վերջին անգամ քնել կամ գիշերը լիարժեք քնել:
- Ձեզ անհրաժե՞շտ են առողջապահական ծառայություններ կամ բժշկի հետ հանդիպում:
- Վերջին շաբաթվա ընթացքում կամ վերջին 30 օրվա ընթացքում ունեցե՞լ եք վտանգի կամ անապահովության զգացում:
- Արդյո՞ք զգում եք, որ Ձեզ հետ ապրողինչ-որ մեկի կյանքը վտանգված է կամ անապահով:
- Կարո՞ղ եք ասել, թե ո՞վ կամ ի՞նչն է ձեզ ստիպում անապահով զգալ:
- Կարո՞ղ եք ասել, թե ի՞նչն է ձեզ ապահովության զգացում տալիս:
- Ձեր կարծիքով, ինչպե՞ս ես կարող եմ օգնել ձեզ:
- Դուք բաց կլինե՞ք ավելի շատ հարցերի պատասխանելու համար, թե՞ ցանկանում եք դադար վերցնել:

---

[21] Slightly modified from Messner, L., A. Odukoya, G. Osakue, E. Otive-Igbuzor, D. Santillán, and S. Byrne. 2018. *Gender Integration and Gender-Based Violence Prevention and Response: Training Manual.* Arlington, VA: Strengthening High Impact Interventions for an AIDS-free Generation (AIDSFree) Project.

«ՄԻ ՎՆԱՍԻՐ» ՍԿԶԲՈՒՆՔՆԵՐ

Անվտանգություն

Անհրաժեշտ է մշտապես ապահովել բռնություն վերապրածների և նրանց ընտանիքի, այդ թվում նրանց երեխաների և նրանց օգնած մարդկանց անվտանգությունը:

Գաղտնիություն

Հարգեք վերապրածների (և նրանց ընտանիքների) գաղտնիության պահպանման իրավունքը, զերծ մնացեք նրանց մասին տեղեկատվությունը որևէ այլ կողմի փոխանցելուց՝ առանց շահագրգիռ անձի տեղեկացված համաձայնության: Ապահովեք վերապրածի վստահությունն ու հզորացումը:

Հարգանք

Բոլոր գործողությունները կամ որոշումները պետք է առաջնորդվեն վերապրողի ընտրությունների, ցանկությունների, իրավունքների և արժանապատվության նկատմամբ հարգանքով:

Անխտրականություն

Բռնություն վերապրածները պետք է արժանանան հավասար և արդար վերաբերմունքի՝ անկախ իրենց տարիքից, սեռից, ռասայից, ընտանեկան դրությունից, սեռական կողմնորոշումից կամ որևէ այլ հատկանիշից:

Ազնվություն

Վերապրածները պետք է ստանան ազնիվ և ամբողջական տեղեկատվություն հնարավոր ուղղորդումների վերաբերյալ, տեղեկացվեն իրավիճակի վերաբերյալ տեղեկություններ տրամադրելու հետ կապված ցանկացած ռիսկի կամ հետևանքների մասին և իրավունք ունենան սահմանափակելու, թե ինչ տեսակի տեղեկություն է փոխանցվում և ում:

ԲՈՒԺԱՇԽԱՏՈՂԻ ԱՐՁԱԳԱՆՔԸ	
ԱՅՍՊԵՍ ԱՆԵԼ	**ԱՅՍՊԵՍ ՉԱՆԵԼ**
✓ Իմացեք մարմնի լեզվի մասին. ինչպես եք կանգնում և պահում ձեր ձեռքերն ու գլուխը, ձեր արտահայտությունը և ձեր ձայնի տոնը. բոլորը հստակ ուղերձ են ուղարկում այն մասին, թե ինչպես եք դուք ընկալում իրավիճակը: ✓ Բացատրեք, թե ով եք դուք, ձեր դերն ու պարտականությունները, և որ դուք այդտեղ եք տուժածին աջակցելու համար: ✓ Հարցրեք, թե ինչը կօգնի տուժածին իրեն ապահով զգալ հենց հիմա, և արդյոք նրանք ունեն անհետաձգելի կարիքներ, նրանք կցանկանա՞ն ձեր օգնությունը ստանալ:	✗ Օգտագործել մարմնի լեզու, որը փոխանցում է գրգռվածության, դատապարտման, մեղադրանքի, ձանձրույթի, ցնցման, հակակրանքի կամ զայրույթի ուղերձ՝ տուժածի նկատմամբ: ✗Դատել տուժածի վարքագիծը՝ ելնելով նրանց տարիքից, արտաքին տեսքից, հագուստից, մշակույթից, կրոնից, աշխատանքի տեսակից կամ հանցագործի հետ ունեցած փոխհարաբերություններից: *Գենդերային հիմքով բռնության պատճառներ չկան:*

✓ Օգտագործեք զոհակենտրոն մոտեցում և թույլտվություն ստացեք տուժածներից՝ իրենց փորձի վերաբերյալ հարցեր տալու: Հիշեցրեք տուժածներին, որ նրանք չպետք է պատասխանեն ինչ-որ հարցի, եթե չեն ցանկանում: Բացատրեք, թե ինչու եք հետաքրքրված և ինչպես կօգտագործեք տեղեկատվությունը նրանց աջակցելու համար: Ընդգծեք, որ նրանք կարող են ընտրել, թե որ ծառայություններն են ցանկանում ստանալ և կարող են փոխել իրենց մտադրությունը ցանկացած պահի: ✓ Վերահամոզեք զոհին: Եթե նրանք չուզենան պատմել, դա իրենց իրավունքն է: Հարցրեք, թե արդյոք կա բան, որ կուզեին հարցնել ձեզ կամ ասել: Սա կօգնի ճնշումը թուլացնել և վերապրածին ուժ տալ՝ խոսակցության նախաձեռնությունը վերցնելու: ✓ Բացատրեք, որ ողջ տեղեկատվությունը գաղտնի է մնալու և տեղեկացրեք գաղտնիության սահմանափակումների մասին. ✓ Ասեք, որ ցանկացած պահի կարող են դադար վերցնել կամ հրաժարվել պատասխանել ցանկացած հարցի: ✓ Օգտագործեք տեսողական կոնտակտը և ձեր ամբողջ ուշադրությունը կենտրոնացրեք անհատի վրա: Եթե ինչ-որ բան պետք է, գրի առեք, սկզբում բացատրեք, որ ժամանակ առ ժամանակ պետք է գրառումներ կատարեք, թե ինչու է դա կարևոր, և ինչպես գրավոր տեղեկությունները կօգտագործվեն, որպեսզի տուժածը ստանա հնարավորինս լավագույն ծառայությունները: Կարող եք նաև դա նրանց հիշեցնել, երբ որևէ բան եք գրառում: ✓ Ցույց տվեք չդատող և աջակցող վերաբերմունք և հավանություն տվեք նրան, ինչ ասում է տուժածը:	✗Ճնշել տուժածին՝ խոստովանելու համար: ✗Տալ ցանկացած խոստում, որը չեք կարող կատարել: ✗Առաջարկել կամ ստիպել զույգերին խորհրդատվություն ստանալ միասին: Սա կարող է տրավմատիկ լինել և, ինչպես հայտնի է, անարդյունավետ մեթոդ է: ✗Բռնության մասին հարցնել զուգընկերոջ, ընտանիքի անդամի, ընկերոջ կամ որևէ մեկի ներկայությամբ, եթե վերապրածը դա չառաջարկի: Ամենակարևորը տուժածի անվտանգությունն է: ✗Ապավինել պասիվ լսելուն և չմեկնաբանելուն: Սա կարող է ստիպել տուժածին մնացածին մտածել, որ դուք չեք հավատում իրեն, կամ որ ինքը սխալ է, իսկ հանցագործը ճիշտ է: ✗Ընդհատել տուժածին որևէ պատճառով, երբ նա խոսում է: ✗Մեղադրել տուժածին հակասական հայտարարություններ անելու մեջ: Վնասվածքը կարող է դժվարացնել հիշել բոլոր փաստերը կամ ժամկետները, և նրանք կարող են մի օր մի կերպ զգալ դեպքի մասին, իսկ մյուս օրը՝ բոլորովին այլ կերպ: ✗Ձեր գործն է լսել և փորձել հավաքել գլուխկոտրուկը. դուք գուցե երբեք չեք իմանա բոլոր մանրամասները: Հավաքեք միայն այնքան մանրամասներ, որքան անհրաժեշտ է ծառայություններ կամ աջակցություն տրամադրելու համար: Տվեք միայն այն հարցերը, որոնք կօգնեն ձեզ գնահատել ծառայությունները և աջակցել տուժածի կարիքներին: ✗Մեղադրել տուժածին կամ տալ այնպիսի հարցեր, ինչպիսիք են՝ «Ինչու՞ եք մնում ձեր զուգընկերոջ հետ, եթե նա

✓ Օգտագործեք ապրումակցող ձայն՝ տուժածին հանգստացնելու համար: ✓ Ուշադիր լսեք տուժածի փորձը և վստահեցրեք նրանց, որ իրենց հույզերն արդարացված են: ✓ Ցույց տվեք տուժածին, որ դուք հավատում եք նրա պատմությանը, գովեք նրան այն բանի համար, ինչ արել է գոյատևելու համար, և գնահատանքի խոսք ասեք նրա քաջության ու տոկունության մասին: ✓ Եղեք համբերատար՝ հաշվի առնելով, որ տուժածը գտնվում է ճգնաժամային վիճակում և կարող է ունենալ հակասական զգացմունքներ: Փրկվածը կարող է նաև չկարողանալ հիշել որոշ բաներ, օրինակ ՝ իրադարձությունների ճշգրիտ ժամանակացույցը: ✓ Ընդգծեք, որ բռնությունը նրանց մեղքը չէ, և որ հանցագործը պատասխանատու է իր վարքի համար: ✓Օգտագործեք աջակցող արտահայտություններ, օրինակ՝ «ցավում եմ, որ դա Ձեզ հետ պատահեց» կամ «Դուք իսկապես շատ բանի միջով եք անցել» կամ «Մենք կփորձենք օգնել ձեզ որոշակի աջակցություն ստանալ»: ✓ Ընդգծեք, որ տուժածի համար հասանելի են տարբերակներ և ռեսուրսներ: Ընդգծեք, որ նրանք կարող են ընտրել, թե որ ծառայություններն են ցանկանում ստանալ, և կարող են փոխել իրենց միտքը ցանկացած պահի: ✓ Փորձեք համապատասխան ծառայություններ գտնել տուժածի հետ միասին: «Դուռը բաց թողեք», որպեսզի նրանք վերադառնան Ձեզ մոտ: ✓Ստեղծեք անվտանգության պլան, որպեսզի տուժածը կարողանա շարունակել օգտվել ծառայություններից՝ առանց վտանգելու իրեն: Եթե տուժածն ապրում է	հանցագործ է», կամ «Դուք վիճե՞լ եք մինչև դա տեղի ունենալը», կամ «Ի՞նչ էիր անում մենակ», կամ «Ի՞նչ էիր հագել»: Փոխարենը պնդեք, որ գենդերային հիմքով բռնությունը նրանց իրավունքների խախտում է և երբեք ընդունելի չէ: ✗Տալ միևնույն հարցը մի քանի անգամ: Եթե պատասխան չեք ստանում, շարունակեք խոսակցությունը: Կարող եք փորձել վերափոխել հարցը և տալ ավելի ուշ, երբ տուժածի հետ ավելի սերտ հարաբերություններ հաստատեք:

հանցագործի հետ, գուցե անհրաժեշտ լինի օգնել նրան մտածել թե երբ նրանք կարող են օգտվել ծառայություններից: Հարցրեք, թե արդյո՞ք անվտանգ է տեքստային հաղորդագրություններ ուղարկելը կամ զանգելը, թե ոչ՝ պետք է սպասեք, մինչև նրանք կապվեն ձեզ հետ: Մի տվեք նյութեր տուն տանելու համար, եթե չգիտեք դրա ազդեցության մասին: Օրինակ, եթե հանցագործը կարող է ճնշել տուժածին տանը, ապա ամենալավը կլինի գրասենյակում ժամանակ հատկացնել, որ տուժածը նյութերը կարդա տեղում: ✓Տրամադրեք տուժածներին տեղեկատվություն կազմակերպությունների մասին, որոնք աջակցում են բռնության ենթարկվածներին: Դրանք են. • «Կանանց ռեսուրսային կենտրոն» հասարակական կազմակերպություն - տրամադրում է կանանց անվճար իրավաբանական և հոգեբանական աջակցություն, թեժ-գիծ՝ 093948886: • «Կանանց աջակցման կենտրոն» ՀԿ- տրամադրում է սոցիալ-հոգեբանական և իրավաբանական աջակցություն ընտանեկան բռնության ենթարկված կանանց ու նրանց երեխաներին, ունի ապաստարան, որտեղ բռնության ենթարկված կանայք ու իրենց երեխաները կարող են ապաստանվել: Թեժ-գիծ՝ 099887808: • «Սեռական բռնության ճգնաժամային կենտրոն» ՀԿ՝ տրամադրում է աջակցություն սեռական բռնության ենթարկված անձանց, այդ	

թվում՝ երեխաներին: Թեժ-գիծ՝ 077991280: - «Կանանց իրավունքների կենտրոն» ՀԿ- աջակցում են ընտանեկան բռնության ենթարկված կանանց: Թեժ-գիծ՝ 010 542828: - Մարզերում գործող ընտանեկան բռնության ենթարկված անձանց ծառայություններ մատուցող կազմակերպություններ (աջակցության կենտրոններ և ապաստարաններ), որոնք ստանում են պետական ֆինանսավորում https://www.mlsa.am/?page_id=19928	

ԱՌՈՂՋԱՊԱՀԱԿԱՆ ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄ

ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ՀԱՍԱՆԵԼԻՈՒԹՅՈՒՆ		
Հարցեր	**ԱՅՈ / ՈՉ**	**«Ոչ»-ի դեպքում նախաձեռնվող քայլերը**
Արդյո՞ք հաստատության անվանումը տղամարդկանց «հյուրընկալ» է թվում:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Երբ մոտենում եք հաստատությանը, արդյո՞ք ակնհայտ է, որ սա համապատասխան վայր է տղամարդկանց և կանանց նախածննդյան խնամքի ծառայություններ մատուցելու համար:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Արդյո՞ք պահակը կամ անվտանգության աշխատակիցը գիտի բոլոր այն ծառայությունների մասին, որոնք հասանելի են նախածննդյան խնամք փնտրող տղամարդկանց և կանանց համար:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
ՏՐԱՄԱԴՐՎՈՂ ԾԱՌԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ		
ՀԱՐՑԵՐ	**ԱՅՈ / ՈՉ**	**«Ոչ»-ի դեպքում նախաձեռնվող քայլերը**
Կա՞ արդյոք որևէ նշան կամ պաստառ, որը տեղեկացնում է, որ ողջունվում է նախածննդյան խնամքի այցերին տղամարդկանց մասնակցությունը:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Կա՞ արդյոք որևէ նշան կամ պաստառ, որը տեղեկացնում է, որ տղամարդիկ կարող են իրենց զուգընկերների հետ գալ նախածննդյան խնամքի այցերի:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Արդյո՞ք այդ նշանի կամ պաստառի վրա նշված են տղամարդկանց համար հասանելի ծառայությունները:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Կա՞ն արդյոք տղամարդկանց համար հասանելի բրոշյուրներ և թռուցիկներ նախածննդյան խնամքի թեմայով:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	

Կա՞ն արդյոք պատրաստի բրոշյուրներ և թռուցիկներ տղամարդկանց համար, որտեղ ասվում է, թե ինչպես նրանք կարող են ներգրավվել սեռական և վերարտադրողական առողջության մեջ որպես զուգընկեր:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Արդյո՞ք ընդունարանի աշխատակիցը տեղյակ է բոլոր ծառայություններից, որոնք հասանելի են նախածննդյան խնամքի ծառայություններ փնտրող կանանց և տղամարդկանց համար:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
ԸՆԴՈՒՆԱՐԱՆ ԵՎ ՍՊԱՍԱՍՐԱՀ		
ՀԱՐՑԵՐ	**ԱՅՈ / ՈՉ**	**«Ոչ»-ի դեպքում նախաձեռնվող քայլերը**
Արդյո՞ք դա տղամարդկանց համար հաճելի միջավայր է (թե՞ ավելի շատ կենտրոնացած է կանանց և երեխաների պահանջները հոգալու վրա):	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Արդյո՞ք հասանելի են ամսագրեր, թերթեր կամ տղամարդկանց համար հետաքրքիր այլ պարագաներ:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Արդյո՞ք կան հասանելի բրոշյուրներ, թռուցիկներ, պաստառներ կամ այլ կլինիկական ուսումնական նյութեր, որոնք կենտրոնանում են նախածննդյան խնամքում տղամարդկանց ներգրավման վրա:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Արդյո՞ք տարածքը մաքուր է, կոկիկ և ռացիոնալ:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Դուք տեսնու՞մ եք որևէ այլ տղամարդ հաճախորդ այդ տարածքում:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Դուք տեսնո՞ւմ եք տղամարդ աշխատակից:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Արդյո՞ք այդտեղ կա տղամարդկանց համար հասանելի սանհանգույց:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	

Արդյո՞ք Ձեզ համար պարզ է, թե ուր պետք է գնալ, եթե դուք ձեր զուգընկերոջ հետ եկել եք նախածննդյան խնամի այցի:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Արդյո՞ք աշխատակիցները բարեհամբույր և հարգալից են տղամարդկանց հանդեպ:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
ՍՊԱՍԱՐԿՄԱՆ ՏԱՐԱԾՔ ԵՎ ՀԵՏԱՁՈՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՍԵՆՅԱԿԵՐ		
ՀԱՐՑԵՐ	**ԱՅՈ / ՈՉ**	**«Ոչ»-ի դեպքում նախաձեռնվող քայլերը**
Արդյո՞ք դա տղամարդկանց համար հաճելի միջավայր է (թե՞ ավելի շատ կենտրոնացած է կանանց և երեխաների պահանջները հոգալու վրա):	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Արդյո՞ք հասանելի են բրոշյուրներ, թռուցիկներ, պաստառներ կամ այլ կլինիկական ուսումնական նյութեր, որոնք կենտրոնանում են նախածննդյան խնամքում տղամարդկանց ներգրավման վրա:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	
Ձեր կարծիքով՝ դուք կարո՞ղ եք այդտեղ համարձակ խոսել մասնագետի կամ հոգեբանի հետ առանց տեսանելի լինելու կամ լսվելու:	**ԱՅՈ / ՈՉ**	

ՀԱՍՏԱՏՈՒԹՅԱՆ ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՊԼԱՆ

ՆՊԱՏԱԿ:

ԳՈՐԾՈՂՈՒԹՅՈՒՆ	Ժամանակացույց	Պատասխանատու

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 3: ՕՐՎԱ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄՆԵՐ

ՄՈԴՈՒԼ 1

Ես գիտեմ կամ հասկացա…	Ոչ	Մասամբ	Լավ
Ինչո՞ւ է գենդերը կարևոր հանրային առողջության մեջ			
Սեռի և գենդերի միջև տարբերությունը			
Որոնք են գենդերային նորմերը, դերերը և հարաբերությունները			
Ո՞րն է տարբերությունը գենդերային հավասարության և գենդերային արդարության միջև			

ՄՈԴՈՒԼ 2

Ես գիտեմ կամ հասկացա …	Ոչ	Մասամբ	Լավ
Որո՞նք են նախածննդյան խնամքում տղամարդկանց ներգրավման առավելությունները			
Որո՞նք են նախածննդյան խնամքում տղամարդկանց ներգրավման խոչընդոտները			
Ինչպե՞ս ներգրավել տղամարդկանց նախածննդյան այցելությունների կամ խորհրդատվական հանդիպումների ժամանակ			
Ինչպե՞ս պարզել, թե տղամարդկանց ներգրավման շարունակական գործընթացի որ հատվածում է որևէ գործողություն			

ՄՈԴՈՒԼ 3

Ես գիտեմ կամ հասկացա …	Ոչ	Մասամբ	Լավ
Ինչպես կիրառել առավելությունների, խոչընդոտների և ծրագրերի իրականացման հաջողված փորձի մասին սովորածը իմ աշխատանքում			

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 4: ԴԱՍԸՆԹԱՑԻ ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՁԵՎԱԹԵՐԹ

Խնդրում ենք նկատի ունենալ, որ անհրաժեշտ չէ ձեր անունը նշել գնահատման այս ձևաթերթի վրա:

Խնդրում ենք անկեղծ պատասխանել այս հարցերին, քանի որ դա օգնում է կազմակերպիչներին հետագայում դասընթացը բարելավել այլ մասնակիցների և խմբերի համար:

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ՏԵՂԵԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ամսաթիվ.

Առողջապահական հաստատության անվանումը.

Վերապատրաստման վերաբերյալ մեկնաբանություններ

	Համաձայն եմ	Համաձայն չեմ	Վստահ չեմ
Դասընթացն օգտակար էր			
Ես ստացել եմ նոր տեղեկություններ, որոնք չգիտեի դասընթացից առաջ			
Դասընթացը ստիպեց ինձ մտածել որոշ հարցերում իմ վերաբերմունքի մասին			
Կարծում եմ՝ դասընթացն օգտակար կլինի իմ ճանաչած այլ մարդկանց համար			
Իմ գործընկերներին խորհուրդ կտամ ներկա գտնվել դասընթացին			
Դասընթացների անցկացման ամսաթվերի և վայրի մասին ինձ տեղյակ էին պահել նախքան դասընթացը			

	Համաձայն եմ	Համաձայն չեմ	Վստահ չեմ
Նախքան մեկնարկը ինձ պատմեցին, թե ինչ թեմաներ է ընդգրկելու դասընթացը			
Անցկացման վայրը համապատասխան էր դասընթացի համար			
Դասընթացավարները լավ պատրաստված էին դասընթացին			
Դասընթացավարները տիրապետում էին դսաընթացի առարկային			
Ես կարողացա ակտիվ մասնակցել դասընթացի տարբեր փուլերին			
Դասընթացը ներառում էր այն խնդիրները, որոնց մասին ես ուզում էի իմանալ			
Դասընթացավարները կարողացան պատասխանել մասնակիցների տված հարցերին			
Դասընթացավարները կիրառեցին ուսուցման հետաքրքիր տեխնիկա, օրինակ՝ խմբային աշխատանք, խաղեր և դերախաղեր			
Դասընթացավարները դժվարին հարցերը դարձրին դյուրընկալելի			
Դասընթացը զվարճալի էր			

	Համաձայն եմ	Համաձայն չեմ	Վստահ չեմ
Բոլոր մասնակիցներին խրախուսվեց մասնակցել դասընթացին			
Ես կարողացա հասկանալ դասընթացին ներկայացված խնդիրները			
Դասընթացը ընդգրկել է բոլոր կարևոր խնդիրները			

ՀԱՎԵԼՅԱԼ ՄԵԿՆԱԲԱՆՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Հետևյալ թեմաներն իմ կարծիքով ամենաօգտակարն էին.____

____

____

Հետևյալ թեմաներն իմ կարծիքով պակաս օգտակար էին.

____

____

Ի՞նչ կառաջարկեիք դասընթացը բարելավելու համար.

____

Այլ մտքեր

ՀԱՎԵԼՎԱԾ 5: ՊՐԵԶԵՆՏԱՑԻԱՅԻ ՍԼԱՅԴՆԵՐ

EUROPEAN UNION FOR ARMENIA

UNFPA

UN WOMEN

ՄԻԱՍԻՆ ԸՆԴԴԵՄ
ԳԵՆԴԵՐԱՅԻՆ ԿԱՐԾՐԱՏԻՊԵՐԻ ԵՎ
ԲՌՆՈՒԹՅԱՆ #eu4genderequality